MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO
MSICG



CÓDIGO DE TRABAJO

Licda. Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica

ACTUALIZADO, CONFRONTADO, CONCORDADO, COMENTADO Y ANOTADO

MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO - MSICG-



CÓDIGO DE TRABAJO

Guatemala, enero 2017

MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO - MSICG -

---

Recopilación, confrontación y actualización normativa y de jurisprudencia; comentarios y anotaciones:

Licda. Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica

Diagramación y diseño de portada
Ramiro Sandoval

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

En 1,944 el analfabetismo en la República de Guatemala ascendía al 70%, la agricultura estaba asfixiada por el patrón de concentración de la tierra, 2% de los terratenientes eran dueños del 72% de la tierra cultivable, menos del 1% de la tierra estaba cultivada, mientras que la mitad de los que poseían tierra estaban hacinados en parcelas demasiado pequeñas aun para garantizar su propia subsistencia. En tanto que la agricultura utilizaba por lo menos el 75% de la fuerza de trabajo, la industria era inexistente. De conformidad con el primer censo industrial de diciembre de 1,946 había 776 establecimientos industriales con cinco o más personas para un total de fuerza de trabajo de 23,914 trabajadores y trabajadoras, siendo sus principales productos bebidas, alimentos y textiles.

Para ese año, los trabajadores estaban en condiciones de salud y educación paupérrimas y la esclavitud laboral estaba legalizada, lo que hacía imposible la competitividad de Guatemala a pesar que para este momento no se tenía deuda externa internacional y los precios del café estaban en su momento de auge.

Quedaba claro que las dos grandes desgracias heredadas de la Colonia con sus autores se encontraban presentes como anatemas: La concentración de la tierra en pocas manos y el trabajo forzoso gratuito y semigratuito a la que aquella orillaba a la población. Ambas cuestiones institucionalizaban el dominio de unos pocos sobre las grandes mayorías y acabar con estas exclusiones requería cambios profundos a las costumbres e instituciones legales de más de 400 años.

Con ánimo de provocar esos cambios tan necesarios para impulsar el desarrollo económico del país y la inclusión de los excluidos sociales, la Asamblea nacional constituyente, reunida el 11 de marzo de 1,945 emite una nueva Constitución política de la República de Guatemala en la que por primera vez se reconoce la dignidad de los trabajadores y una serie de principios que regirían la organización del trabajo y que fueron impulsados durante la Primavera democrática de 1,944-1,954.

Dentro de los principios constitucionales reconocidos se encontraban: la obligatoriedad del contrato individual o colectivo de trabajo, la fijación periódica del salario mínimo, su inembargabilidad, su pago en moneda de curso legal y la no discriminación salarial; los descansos remunerados obligatorios, los días de asueto remunerados, la fijación de límites a la jornada laboral, la remuneración obligatoria de las jornadas extraordinarias laborales; las vacaciones anuales pagadas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y al paro, la prohibición de discriminación para las mujeres en materia laboral, la protección al embarazo, la lactancia y la maternidad, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Se establecía dentro de estas disposiciones por primera vez la obligatoriedad del Estado de velar porque la ley se aplicara.

Esta Constitución fue un paso importante en la democratización del país e incluía también dentro de su normativa la obligación del Estado de orientar la economía nacional en beneficio del pueblo a fin de garantizar a cada individuo una existencia digna y provechosa para la colectividad.

En congruencia con lo establecido en la Constitución de 1,945 las primeras medidas legislativas de la Junta Revolucionaria integrada por Jacobo Arbenz Guzmán, Jorge Toriello y Francisco Arana y del Gobierno de Juan José Arévalo Bermejo se dirigieron a tratar de mitigar y/o eliminar la situación de explotación y esclavitud en la que se encontraban los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de las acciones implementadas cabe destacar:

a) La supresión del servicio de vialidad mediante el Decreto número 7, emitido con fecha 15 de diciembre de 1,944 y publicado en el Diario oficial el 8 de enero de 1,945;
b) La emisión del Decreto número 75 de la Junta revolucionaria de Gobierno de fecha 10 de marzo de 1,945 "Ley de Contratación del trabajo agrícola" que puso fin a los mandamientos y al Decreto 1995;
c) La aprobación de una entidad del servicio civil para la dignificación en la contratación de los trabajadores del Estado mediante el Decreto de Junta revolucionaria número 84 del 14 de marzo de 1,945;
d) La declaratoria con fecha 26 de abril de 1,945 del 1 de mayo como día de asueto nacional remunerado por la conmemoración del Día internacional del trabajo;
e) La derogatoria de la Ley de la vagancia mediante la emisión del decreto 118 del Congreso de la República, emitido con fecha 23 de mayo de 1,945;
f) La reincorporación del Estado de Guatemala como un Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo y la ratificación de un significativo número de convenios internacionales vigentes actualmente para el Estado de Guatemala;
g) La emisión el 26 de marzo de 1,946 de la Ley provisional de sindicalización que facultaba la creación de sindicatos gremiales, de empresa, industria y mixtos y los procesos de constitución e inscripción sindical; y,
h) La creación con fecha 28 de octubre de 1,946 del Instituto guatemalteco de seguridad social mediante el Decreto 295 del Congreso de la República que aprobaba su Ley orgánica.

En esta misma secuencia durante los años 1,945 y 1,946 se elaboró una propuesta de Código de trabajo para ser aprobada por el Congreso de la República, la misma fue dictaminada por parte de una Comisión extraordinaria integrada por Rafael Zea Ruano, Julio Valladares Castillo, Francisco Guerra Morales, Constantino Duarte Villela, Ponceano España, Guillermo Hernández y José Manuel Fortuny.

En su parte sustantiva el proyecto principiaba por definir las características ideológicas del derecho de trabajo definiéndole como un derecho tutelar de los trabajadores que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente; como un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables para este y llamadas a desarrollarse en forma dinámica; como un derecho imperativo de aplicación forzosa, limitador del principio de autonomía de la voluntad imperante en el derecho común, el cual supone erróneamente que las partes en un contrato tienen un absoluto y libre arbitrio para perfeccionar su convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y la desigualdad económica; como una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación el interés particular debe ceder ante el interés privado; y como un derecho hondamente democrático que se orienta a dignificar económica y moralmente a los trabajadores como la mayoría de la población.

En la parte sustantiva el proyecto regulaba también la contratación de los trabajadores, los contratos colectivos de trabajo, los pactos colectivos; por primera vez en la historia de las relaciones laborales se establecían obligaciones a los empleadores para con los trabajadores y el Estado, las causas de suspensión y terminación de los contratos de trabajo, los despidos injustificados, la fijación de salarios mínimos, jornadas de trabajo máximas y los descansos remunerados obligatorios de los trabajadores, el ejercicio del derecho de huelga; aunque ya se había emitido el 26 de marzo de 1,946 la Ley Provisional de sindicalización el Código recoge este derecho en el título sexto del proyecto con limitaciones respecto a la Ley provisional de sindicalización, Decreto 223.

Asimismo, el proyecto señalaba que para la eficaz aplicación del Código se requería de un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social integrados por funcionarios competentes e imparciales así como de un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitieran administrar justicia pronta y verdadera.

En el entonces honorable Congreso, cuando se entregó la parte procesal del Código, la Comisión extraordinaria recalcó que las condiciones técnicas de un procedimiento de trabajo son requisitos esenciales de su vigencia y efectividad y que por eso las mismas se habían revestido de sencillez en sus enunciados, brevedad, bajo costo y una serie de apremios que obligan a las partes a su cumplimiento.

Si bien es cierto, en ese momento no se había elaborado a nivel internacional el concepto de tutela judicial efectiva, las características de que fue dotado el aspecto procedimental del Código de trabajo se orientaban a la construcción de un modelo de justicia que mediante el escaso formalismo hacía posible tanto la accesibilidad a la justicia por parte de quienes eran el objeto de la tutela normativa como la propia celeridad del proceso al haber comprendido, con décadas de anticipación a la comprensión arribada por los organismos internacionales que la celeridad y la calidad de la justicia que se administra hace la diferencia entre justicia y la negación de esta.

La parte procesal estaba contenida en el Libro segundo que se presentó como parte del Código y fue dividido en tres títulos; el primero, la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, fragmentada en varios capítulos que tratan de las autoridades judiciales de trabajo, de los conflictos de jurisdicción y competencia, de los impedimentos, escusas y recusaciones. El segundo título, trataba del procedimiento en general y en especial del juicio ordinario de trabajo, repartido en varios capítulos que se refieren a las etapas del mismo, a los recursos y al procedimiento en la segunda instancia. En esta parte también se comprende el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, subdivididos en varios capítulos, que tratan privativamente del arreglo directo, el procedimiento de conciliación y arbitraje. Luego continúa un procedimiento especial para el conocimiento de previsión social. Otro capítulo, de procedimiento especial se refiere al juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y, por último, el de ejecución de sentencias.

El título tercero se refiere al magistrado coordinador de la jurisdicción de trabajo y al recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo cuya aplicación corresponde a este magistrado.

Es preciso resaltar algunas consideraciones señaladas por la Comisión extraordinaria que elaboró el Código dentro de las que destacan los conflictos individuales y colectivos, de carácter jurídico, así como el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, son materia del conocimiento de un Juez de trabajo en primera instancia y de la Sala de la corte de apelaciones en segunda instancia.

Para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social, se establecen tribunales especiales; siendo ellos los tribunales de conciliación y arbitraje. Los tribunales de trabajo conocerían todos sus conflictos en dos instancias salvando naturalmente, la conciliación que no constituye instancia; y exceptuando aquellos conflictos de carácter jurídico que no excedan en su monto de 100 quetzales los cuales son conocidos en única instancia.

Los juzgados de trabajo tendrán jurisdicción territorial en cada zona económica que la Corte suprema de justicia decrete, determinación que deberá hacer atendiendo a la concentración de trabajadores, a la industrialización del trabajo, al número de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de patronos y al informe previo que deberá rendir el Ministerio de economía y trabajo.

La Comisión juzgó oportuno introducir esa jurisdicción en razón del territorio, habida cuenta de lo oneroso que resultaría sostener un aparato judicial muy complicado, además de que no en todo el país era necesaria la organización de tribunales privativos del trabajo. Los juzgados de trabajo son unipersonales.

Conocerán en segunda instancia las Salas de apelaciones de trabajo con jurisdicción en toda la República, tribunal integrado por tres magistrados propietarios y tres suplentes. Los tribunales que deban conocer de los conflictos económicos y sociales o sea las huelgas y los paros, no serán permanentes sino que se organizarán para cada caso, presidiéndolo el juez de la respectiva zona económica con dos vocales uno que representa a los trabajadores y uno a los empleadores; los árbitros y conciliadores.

Los principios que forman el procedimiento especial de trabajo son los siguientes: ser fundamentalmente verbal, actuar de oficio, valorizar la prueba en sana crítica dándole participación al arbitrio judicial en forma prudente, estableciendo una forma de sanciones a título disciplinario, para eliminar en cuanto sea posible en todo momento un procedimiento lento, retardado, que prácticamente se traduzca en una denegación de justicia.

La Comisión no olvidó las características sui generis del Derecho de trabajo, y el fin tutelar que persigue a favor de los trabajadores, para compensar la desigualdad económica en que se enfrentan a los patronos.

Como era de esperarse el proyecto de Código de trabajo tenía que enfrentarse al igual que lo hicieron las Leyes nuevas y cualquier disposición favorable a los trabajadores y particularmente a los trabajadores indígenas durante la época colonial, a las críticas, resistencia y sabotaje de las elites guatemaltecas y extranjeras.

Al respecto y sólo para citar uno de tantos ejemplos, la Cámara de comercio e industria de Guatemala en comunicación dirigida al Congreso de la República en 1,946 con ocasión del debate de discusión y aprobación del Código de trabajo y suscrita por Armando Amado en su calidad de Secretario manifestaba su oposición al artículo 8 del proyecto respecto a que los trabajadores pudieran transitar por las carreteras y caminos que conducen a los centros de trabajo puesto que esto causará perjuicio a las fincas y a las cosechas.

En esta comunicación este grupo empresarial también manifestaba su oposición al artículo 16 que estipulaba que debía tenerse en cuenta primordialmente el interés de los trabajadores y la conveniencia social, al respecto estos consideraban que la citada norma no era equitativa y sólo introduciría la desavenencia social, la dictadura de las clases trabajadoras, y la paralización de todo espíritu de empresa, de inversión y desarrollo económico, incluso este sector llegó a señalar:

"Sentar el principio injusto de que para la interpretación de las Leyes del Trabajo, deben tomarse en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores, con absoluto menosprecio de los intereses del Capital, es sembrar en el seno de la sociedad la discordia, el germen de una nueva aristocracia y el inicio de una dictadura impersonal, más peligrosa y destructiva que la de un sólo individuo."

En otras partes de la comunicación se objetan aspectos relacionados con la sindicalización y sobre todo con la inamovilidad sindical, al respecto estos empresarios señalaban:

"Artículo 75º. –Inciso 1.- Nada más justo que restituir en su puesto al trabajador que resulte electo para el desempeño de un cargo público de elección popular o para el desempeño en el cargo de la directiva de un sindicato, Federación o Confederación, gozando de todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regrese a sus labores dentro del término de dos, tres, o cuatro años, si se quiere.- Pero debe considerarse el caso de que dicho puesto haya sido suprimido por necesidad del servicio y por conveniencia de la propia empresa.- Si ello es así, conveniente sería agregar, como final de este inciso, la siguiente frase: " siempre que el puesto no hubiere sido suprimido por necesidades o reorganización de la empresa-."

Otra de las fuertes oposiciones de los grupos empresariales se refería a la posibilidad de reintegro en el trabajo ante el despido injustificado, en tal sentido los empleadores se oponían rotundamente a que dicho reintegro fuera posible.

Pese a todos estos obstáculos el 8 de febrero de 1,947 durante el tercer período del Gobierno de la Revolución fue aprobado el Código de trabajo bajo el Decreto 330, el cual fue publicado en el Diario oficial en dos fases; el 25 de febrero de 1,947 del artículo 1 al 190 y el 26 de febrero del mismo año el resto del articulado y entregado a los trabajadores en una fiesta cívica el 1º de mayo de 1,947 en una marcha de miles de trabajadores urbanos y rurales que abarrotaron las calles de la Capital para recibir por primera vez un instrumento que garantizaba la dignidad del trabajo y de los derechos derivados del mismo.

Nada mejor que la lectura del discurso del Doctor Juan José Arévalo Bermejo al entregar el Código de trabajo a la clase trabajadora, que se consigna después de esta presentación, para entender lo que aquel acontecimiento entrañaba.

Después de su emisión y durante los gobiernos revolucionarios el Código de trabajo sufrió algunas modificaciones que fueron relevantes, siendo estas las introducidas a través del Decreto 526, las introducidas mediante el Decreto 623; y las del Decreto 915. Así también el Código de trabajo publicado originalmente tuvo las siguientes Fe de erratas después de su publicación en el Diario oficial: Artículo 160, 3er renglón, dice: ratificación. Léase "notificación"; Artículo 334 Léase: Si la demanda se presenta en forma escrita y no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane esos; Artículo 357 dice preveer. Léase proveer; Artículo 378 dice raciendo. Léase haciendo; Artículo 386 dice medir. Léase pedir; Artículo 389. Dice dsiputa. Léase disputa; Artículo 401 dice distará. Léase dictará.

En este marco fue hasta el año de 1,947 que los trabajadores de la República de Guatemala contaron con una jurisdicción privativa de trabajo y previsión social. La misma se había instituido en los artículos 283 a 435 del Decreto 330. Las citadas disposiciones legales dividieron los tribunales de trabajo y previsión social en Juzgados de trabajo y previsión social, Tribunales de conciliación y arbitraje, y Salas de apelaciones de trabajo y previsión social.

Después de la publicación del Decreto 330 se empezó a crear por parte del Congreso de la

República y de la Corte Suprema de Justicia toda la infraestructura necesaria para que al entregarse el Código de trabajo el 1º de mayo de 1,947 los tribunales empezarán a cumplir su función primordial de aplicar por primera vez justicia laboral en el territorio nacional.

El quince de abril de 1,947 mediante el Decreto legislativo 360 el Congreso nombraba como primer Magistrado coordinador de los tribunales de trabajo y previsión social al Abogado Alfonso Bauer Paíz y se organizaba la Sala de trabajo y previsión social con los Magistrados Abogados Julio Antonio Reyes Cardona, Presidente; Rafael Zea Ruano, Vocal primero; y Ponciano España Rodas, Vocal Segundo. Después de la creación de esta Sala, la misma nombró los representantes de los tribunales de conciliación y arbitraje para cada zona económica, los cuales fueron nombrados gradualmente durante el año 1,947.

Con fecha 20 de abril de 1,947 mediante el Decreto 374 del Congreso de la República se nombraba Vocal segundo de la Sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social al Abogado Oscar de León Aragón en sustitución de Ponciano España Rodas quien optó por un cargo administrativo.

El 23 de abril de 1,947 se crearon las zonas en que se distribuyeron los departamentos de la República para establecer los juzgados de trabajo y previsión social. La zona número uno correspondía a los departamentos de Guatemala, Chimaltenango, Santa Rosa y el Progreso. Con sede en la Ciudad de Guatemala; la zona número dos correspondía a los departamentos de Escuintla y Sacatepéquez. Con sede en la cabecera departamental de Escuintla; la zona número tres correspondía a los departamentos de Suchitepéquez y Retalhuleu, con sede en Mazatenango; la zona número 4 comprendió los departamentos de Quetzaltenango, San Marcos y Totonicapán. Con sede en la cabecera departamental de Quetzaltenango; la zona número cinco, comprendía los departamentos de Alta y Baja Verapaz. Con sede en Cobán; la zona número seis abarcaba los departamentos de Izabal, Zacapa y Chiquimula, con sede en Puerto Barrios, Izabal; la zona número siete comprendía los departamentos de Jalapa y Jutiapa, con sede en la cabecera departamental de Jalapa; la zona número ocho abarcaba los departamentos de Quiché, Huehuetenango, y Sololá teniendo como sede Santa Cruz del Quiché; y, la zona número nueve, el departamento de Petén con sede en su cabecera departamental, el municipio de Flores.

El 30 de abril de 1,947 la Corte suprema de justicia acordó nombrar a los jueces de trabajo y previsión social de la zona económica uno con sede en la Ciudad de Guatemala nombrando para el efecto al Licenciado Miguel Ángel Flores; para la zona número seis con sede en Puerto Barrios al Licenciado Horacio Padilla Chávez. Posteriormente se modificó la competencia de la Zona económica uno ampliándola a Sacatepéquez y dejando en la zona dos únicamente a Escuintla. Atendiendo a esto y otros factores se nombraron cuatro jueces para conocer lo relativo a la zona económica número uno teniendo estos tribunales su residencia en la Ciudad de Guatemala.

Ese mismo 30 de abril, y mientras se nombraba a los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social, la Corte suprema de justicia acordó que para la zona económica número dos iba a conocer el Juez de primera instancia del departamento de Escuintla; para la zona número tres el Juez de Primera instancia del departamento de Suchitepéquez; para la zona económica número cuatro el Juez segundo de primera instancia de Quetzaltenango; para la zona número cinco el Juez de primera instancia del departamento de Alta Verapaz; para la zona número siete el Juez de primera de instancia de Jalapa; para la zona número ocho el Juez de primera instancia del departamento del Quiché.

Con fecha 29 de mayo de 1,947, y publicado en el Diario Oficial el lunes 4 de agosto del mismo

año, la Corte suprema de justicia nombra al Abogado Ivo Schlesinger Alegría como Juez de trabajo y Previsión social de la Zona número dos con sede en Escuintla. Este juez fue substituido por el licenciado Luis Quesada Mexicanos el 4 de septiembre de 1947.

Al Licenciado Alfonso Bauer Paíz le sigue como Magistrado coordinador de los tribunales de trabajo y previsión Social el Licenciado Julio Antonio Reyes Cardona quien fue nombrado mediante el Decreto 524 del Congreso de la República de fecha 21 de junio de 1947. Al hacerse este cambio se modificó la organización de la Sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social quedando integrada por los Magistrados Rafael Zea Ruano como Presidente, Oscar de León Aragón como Vocal primero y Ponciano España Rodas como Vocal segundo. Hasta 1951 era la Sala primera la que conocía en segunda instancia de lo resuelto por todos los tribunales de trabajo y previsión social.

El 11 de julio de 1947 la Corte suprema de justicia designó como Juez de trabajo y previsión social de la zona económica cuatro con sede en Quetzaltenango al Licenciado Julio Gómez Padilla. Y así sucesivamente siguen nombrándose el resto de jueces de trabajo y previsión social para dar plena positividad al Código de trabajo.

El 1 de septiembre de 1951 entró en funciones la Sala segunda de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social cuyos Magistrados eran los Abogados Manuel Villacorta Vielman, Presidente; René Barillas Calzía, y Adalberto Pererira, Vocales primero y segundo, respectivamente. Con la instalación de la Sala segunda de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social, la competencia para conocer en alzada se dividió de esta manera: La Sala primera de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social conocía en segunda instancia de los juzgados de la zona número uno denominados tres y cuatro y de los juzgados de las zonas económicas números 2, 4, 5 y 9. La Sala segunda de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social conocía por su lado en alzada de las resoluciones de los juzgados de la zona económica número uno denominados uno y dos y de los juzgados de las zonas económicas 3, 6, 7 y 8.

Durante los años 1947 a 1954 se mantuvo la misma estructura de los tribunales de trabajo y previsión social, de los de conciliación y de las Salas no obstante, en varios casos hubo cambios por una u otra razón de los titulares de los tribunales.

Una revisión detallada de los expedientes judiciales de 1947 a 1954 da cuenta de cómo fue la aplicación del Código de trabajo en estos años de la primavera democrática que es preciso destacar:

PROCESOS DE PRIMERA INSTANCIA:

a) Los juicios eran realmente orales, los trabajadores acudían a interponer sus demandas de forma oral y de inmediato los jueces procedían a citar a los empleadores para que comparecieran a juicio;
b) El principio de tutelaridad se aplicó constantemente;
c) Los juicios después de tomar sus demandas a los trabajadores eran instados e impulsados de oficio en cada fase procesal;
d) El número de páginas promedio por expediente no superaba las 52 páginas en casos de que los procesos se sometieran a una segunda instancia. Actualmente los expedientes llegan a tener hasta 700 páginas o más debido a que los jueces incluso para extender una copia del expediente solicitan que los trabajadores presenten un memorial con auxilio profesional;
e) Las sentencias se encontraban fundamentadas en todos sus extremos y con una sencillez

que podían ser comprendidas por los trabajadores así no pudieran leer y escribir;

f) Los derechos de los trabajadores contenidos en la legislación se hacían respetar por los jueces haciendo uso de todos los apremios necesarios;
g) Los procesos de primera instancia no superaban los tres meses sin que hubiera sentencias de primer grado;
h) Otro aspecto que llama la atención es el empoderamiento y acción de los sindicatos quiénes acudían a denunciar y demandar para defender a los trabajadores fueran o no sus afiliados. En los registros obran denuncias de sindicatos de la empresa eléctrica, de las fincas, de madera, de pilotos, de hilados, de ferrocarril, de panaderos, etcétera; y,
i) Finalmente llama también la atención cómo fueron sometidos al sistema de justicia las familias más poderosas del país y los emporios empresariales más relevantes. Dentro de los demandados se encuentran los Castillo y hermanos, la Cervecería centroamericana, la Licorera de Guatemala S.A., la United Fruit Company, Cía Agrícola S.A., los Novela, Abularach, Bonifassi, Boch, Berger, la IRCA, etcétera.

PROCESOS EN SEGUNDA INSTANCIA:

Al revisar los procesos de segunda instancia en las Salas de trabajo y previsión social se pudo constatar que los procesos no superaron en ningún caso los tres meses aunque los mismos provinieran de otras zonas económicas distantes del país y sin que existieran las facilidades de comunicación con que hoy día se cuentan, actualmente sólo el traslado del expediente dentro del mismo Edificio de tribunales laborales en la Ciudad de Guatemala de un nivel al nivel donde se encuentran las Salas de la Corte de apelaciones puede demorar meses e incluso años.

Dentro de los fallos relevantes que se emitieron y que se consideraron jurisprudencia en materia laboral en esta época se encuentran:

Contrato de trabajo: Sentencia de la Sala de trabajo y previsión social de 15 de septiembre que confirma la sentencia emitida por el Juzgado de trabajo y previsión social de la zona económica 6. Juicio seguido por el Sindicato -SETUFCO- contra la United fruit company. "Aún cuando se encuentre probado que un trabajador laboró a plazo fijo o por obra determinada. Si la empresa donde prestó sus servicios es de naturaleza continuada. El contrato de trabajo debe reputarse de plazo indefinido." Artículo 26 del Código de trabajo.

Acciones ejercitadas: Juicio seguido por Juana Méndez contra Isidoro Nigrín. "si de lo actuado se deduce que la acción intentada por el demandante, trabajador a domicilio debiese haberse ejercitado no sólo contra uno de los patronos que utilizaban sus servicios, sino también contra los demás, es procedente (si no se puede dictar fallo condenatorio contra el patrono a quién se demandó) dejar a salvo la acción del trabajador para que la ejercite en nuevo juicio, contra los otros responsables.

Irrenunciabilidad: Conciliación surgida en el juicio seguido por despido injustificado ante el Juzgado de la sexta zona económica entre Jesús Pinto Landaverri y la United fruit company. "En las conciliaciones que se suscitan en los juicios laborales, para que las mismas surtan efectos jurídicos, se requiere previamente que el juez que conoce del litigio examine si en la conciliación no se lesionan los derechos del trabajador. Los cuales conforme la ley, son irrenunciables y posteriormente le dé su aprobación. La razón jurídica y legal que asiste es que el acuerdo de las partes no puede derogar disposiciones legales que como las del derecho al trabajo son de carácter público."

Desistimiento: Sentencia dictada por el Juzgado de la cuarta zona económica con fecha 23 de enero de 1948. "El desistimiento de la acción o instancia en un juicio laboral presenta dos

situaciones importantes que deben tomarse en consideración. La primera cuando es el patrono el demandante y este desiste en cuyo caso el desistimiento, conforme doctrina laboral se rige en forma idéntica al derecho civil; una segunda, es en la cual es el trabajador quien desiste de la instancia o acción; en este último caso la situación legal cambia. Como de conformidad con la ley los derechos de laborante son irrenunciables previamente a que el tribunal declare el desistimiento, debe comprobar que el mismo no afecta los derechos del trabajador, de lo contrario el juez no debe aprobarlo, y ordenar la prosecución del procedimiento laboral."

Para profundizar sobre el funcionamiento del sistema de justicia laboral en Guatemala tanto de 1947 a 1954 como de 1954 a 2010 véase el Informe de investigación del Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco -MSICG- "De Herodes a Pilatos el Sistema de Justicia Laboral Guatemalteco" Noviembre, 2012 el cual puede ser descargado del sitio web de la central sindical.

Si bien es cierto, el Código de trabajo después del derrocamiento del Gobierno de la Revolución sufrió reformas a través de los Decretos 216 y 570 del Presidente de la República; de los Decretos 1243, 1441, 1486 del Congreso de la República; de los Decretos Ley 45 y 57 del Jefe de Gobierno de la República; de los Decretos 1618, 15-70, 86-71, 88-73, 55-83, 64-92, 4-97, 19-97, 9-98, 35-98, 13-2001, 18-2001 todos del Congreso de la República la coherencia, principio y articulado del Código de trabajo mantienen el espíritu que les impregnó la Revolución.

Sin embargo, siendo que es precisamente en el campo del derecho del trabajo en donde se decide la redistribución de los medios de producción y reproducción de la riqueza y de distribución del bienestar aquella oposición manifestada por las cúpulas empresariales en el momento previo y al aprobarse el Código de trabajo se ha trasladado desde el derrocamiento de la Revolución al ámbito de los tribunales de trabajo y previsión social fomentándose un sistema de justicia laboral excesivamente lento, parcializado, formalista, imposible de costear para los trabajadores, y que con honorables excepciones tiene por regla general la aplicación de la injusticia en detrimento de la democracia y el fortalecimiento del Estado de derecho y en perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras y sus familias a una vida digna y a la confianza en el Estado como garante de la misma.

Esta situación ha llegado incluso a ser constatada a instancias de las observaciones y quejas remitidas por el MSICG a los Órganos de control de la Organización internacional del trabajo –OIT- los que al analizar la situación del país se han referido al mismo como un sistema judicial ineficaz, ineficiente y fallido.

En este marco el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco -MSICG- presenta esta edición del Código de Trabajo dirigido en primera instancia a la clase trabajadora, el cual se encuentra debidamente actualizado y confrontado con sus fuentes para efectos de asegurar que el texto que habremos de utilizar coincida con el de las publicaciones originales y que son los textos legales. Dicho texto ha sido además enriquecido con los criterios jurisprudenciales existentes respecto a diversos institutos del Derecho del trabajo, los Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y los comentarios de los órganos especializados respecto a los institutos regidos por determinados Convenios en el entendido que somos los trabajadores y trabajadoras por el bienestar de nuestras familias y por el desarrollo de la nación los que estamos llamados y obligados a defenderlo.

Esta edición del Código también se dirige a los Magistrados y Jueces del ramo laboral, reiterando la importante función que desempeñan como garantes de la coincidencia entre los principios que informan el Derecho del trabajo y la aplicación de sus normas en la práctica para la existencia de una tutela judicial efectiva así como del grave daño que causa el fallo que convierte en

duda la certeza de la norma y esa duda en argumento para restringir las protecciones legales y sociales al trabajo, con lo cual se daña también la democracia redistributiva que como principio mínimo de justicia social pretende garantizar la legislación laboral y que en suma es el germen de jurisprudencia regresiva que desnaturaliza un derecho que debiese ser sencillo, célere y efectivo para transformarlo en un tortuoso e ignominioso camino para los trabajadores y trabajadoras quienes son finalmente los que producen la riqueza y el desarrollo.

De esa cuenta, esta edición del Código de trabajo se presenta también con la esperanza de que tanto los criterios jurisprudenciales existentes respecto a diversos institutos del Derecho del trabajo, los Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y los comentarios de los órganos especializados respecto a los mismos sean efectivamente observados por los Jueces y Magistrados del ramo laboral y de que podamos tener en Guatemala un sistema de justicia laboral eficaz, eficiente y ejemplo en el mundo, como el que tuvimos en la década de 1944-1954.

Finalmente el Código pretende ser un instrumento para todos los abogados y abogadas y quienes se encuentran en camino de serlo, comprometidos con la justicia social y con la construcción de una sociedad en la que todos y todas podamos vivir con la dignidad que como seres humanos nos merecemos.

Nuestra América, enero 2017.

MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO
-MSICG-

DISCURSO DEL DOCTOR JUAN JOSÉ ARÉVALO BERMEJO, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA AL ENTREGAR AL PUEBLO DE GUATEMALA EL CÓDIGO DE TRABAJO.

LEÍDO EN TRIBUNA PÚBLICA EN EL PARQUE CENTRAL, EL 1º DE MAYO DE 1947.[1]

"Trabajadores de Guatemala:

Hoy es un día de fiesta para la República. A partir del primero de mayo de 1947, el capital y el trabajo se regirán inexorablemente por las normas de un Código. Este suceso histórico coloca a los habitantes de Guatemala dentro de un nuevo estilo de vida moral, económico y social. Los trabajadores guatemaltecos y los extranjeros que habiten nuestro suelo, sentirán de hoy en adelante el respaldo poderoso de la ley, sin necesidad de andar buscando favores personales ni simpatías de ocasión. Se acabó para muchos aquella deliciosa libertad que consistía en tratar a los trabajadores con espíritu patriarcal o caritativo cuando no perverso, dictatorial y cobarde. El Código de Trabajo termina con esa falsa libertad, beneficiosa para los poderosos y terrible para los desvalidos. Pero al terminar con la libertad de explotación económica y con la libertad de ultraje personal, crea una nueva libertad que no es privilegio de un grupo sino beneficio nacional: esa nueva libertad, que no ha existido en Guatemala, es la igualdad ante la ley.

Aquellos que por prolongadas lecturas, frecuentes meditaciones y personales experiencias sabemos cómo ha sido difícil el desarrollo de los valores sociales y políticos en nuestra Nación, percibimos con patriótica emoción los cambios básicos que se están produciendo y seguirán produciéndose en Guatemala, por obra de las dos revoluciones de 1944 y bajo la conducción de un Gobierno de gente nueva. Sentimos y presentimos estas transformaciones como el síntoma claro, inconfundible de un Renacimiento nacional. Este Renacimiento es el hecho más notable que se advierte a primera vista y que hasta los extraños señalan al incorporarse a nuestra vida. Sólo aquellos espíritus modelados y retorcidos por hábitos de tiempos dictatoriales, incapaces de ensayar las formas de la liberación, no lo comprenden, ni siquiera lo distinguen. Guatemala ha saltado del orden rígido dictatorial a la vitalidad juvenil, de la resignación conformista a la protesta sistemática, del silencio cómplice a la expresión torrencial de las ideas, del asesinato político a la represión legal educadora. Este Renacimiento está hecho de pasiones exaltadas: pasiones de adolescencia para un pueblo que descubre de repente lo que había estado ocultándosele: pasiones seniles para aquellas generaciones que vivieron demasiado cómodas bajo la sombra de la dictadura y que ahora se retuercen de ira y de rencor frente a la felicidad de las mayorías, frente a la felicidad de todos aquellos que entonces no eran ni siquiera personas. Y los que no eran ni siquiera personas son precisamente tres millones de habitantes de la República necesitados del trabajo diario para el mínimo sustento de sus familias.

Desde hoy, gracias al Código de Trabajo, esos numerosos habitantes dejan de ser cosa productiva para convertirse en personas jurídicas, con derechos y obligaciones, con sentido social y con un

[1] Escritos Políticos y Discursos. Cultural S.A. La Habana 1953. Impreso por Cultural, S.A., la Habana Cuba. Página 390-396.

patrimonio moral. Y esta liberación de los habitantes explotados económicamente, es el suceso transformador de nuestra vida que califico sin vacilaciones como un Renacimiento.

Los que conocemos en profundidad los hábitos, las ideas, los procedimientos que han prevalecido en Guatemala durante tantos años de autocracia, sabemos cuán difícil parecía y cuán difícil ha sido el llegar a este acontecimiento que festejamos en toda la República. Sabemos cómo los pocos detentadores de la riqueza pública y sus cómplices políticos se organizaron para estorbar al Gobierno democrático que tenía la audacia de prometer a los trabajadores un Código protector. Sabemos con amarga pero fecunda experiencia como estos césares del feudalismo han puesto todos los obstáculos, han ensayado todos los estorbos, han gritado todos los insultos, han arrojado todas las calumnias contra los grupos políticos revolucionarios, contra los hombres de ideas nuevas, que desde las oficinas imperiales del Palacio nos atrevíamos a pensar y sentir con respecto a los trabajadores de manera distinta a como pensaron y sintieron sobre ellos los gobernantes del pasado. Jamás una generación política ha sido tan combatida, tan vilipendiada, como esta generación de 1944; y esto ha sido así precisamente porque ninguna generación política demostró tanta valentía para encararse a los terribles problemas sociales que como lacras nos dejó la dictadura.

Pero nosotros, la nueva generación revolucionaria, los hombres de este Renacimiento, no nos acobardamos ante el insulto ni ante la calumnia de los adversarios. Sabemos que nuestra obra durará siglos, como sabia José Cecilio del Valle que al escribir el Acta de la Independencia estaba haciendo historia y estaba haciendo patria. Sabemos que las masas de trabajadores y de campesinos, desde los maestros de escuela hasta los chicleros, adoptarán el Código como una Biblia de los tiempos nuevos, y se aferrarán a él cualquiera que sea el peligro que los amenace. Mi Gobierno, el Gobierno de la Revolución, os hace entrega pública, en acto solemne, de este instrumento de la Revolución que es el Código de Trabajo, para que lo llevéis a vuestros hogares, lo guardéis en vuestros cofres y lo defendáis con vuestra sangre o vuestra vida, porque el Código significa sobre todo salud para vuestras mujeres y pan para vuestros hijos.

Pero tampoco olvidéis, trabajadores de Guatemala, que la obra que ahora os entrego es la obra cumbre de un partido político que desde su aparición en la escena cívica, todavía bajo la dictadura, entabló amistad y alianza con vosotros. Este partido político sobre el cual han caído todos los dicterios es un partido revolucionario, es un partido juvenil, es un partido sin compromisos con las generaciones feudales, es un partido impetuoso y generoso, que existe en todos los pueblos de Guatemala y defiende al Gobierno y a la Revolución en todos los instantes. Ese partido político ha tenido que librar en el Congreso las más grandes batallas en favor de los trabajadores: partido que se llama “Acción Revolucionaria” y que insume en sí diversos grupos juveniles que saltaron a la lucha en 1944. Es a ese partido de muchachos sin experiencia a quienes los trabajadores deben la nueva situación de que disfrutan. Los grupos mayoritarios del Congreso, plenamente revolucionarios, conscientemente revolucionarios, han estado siempre del lado de la causa de los trabajadores. Sin ellos, sin esos jóvenes creadores de justicia, no habría sido posible este Código ni esta fiesta.

Son esas mayorías del Congreso las que, envueltas en el escándalo de los reaccionarios, acaban de dictar para la República una Ley de emisión del pensamiento, que termina con la era de irresponsabilidad en que la reputación de personas honorables estaba expuesta al capricho de un escritor. No puedo dejar de decir mi palabra de aplauso público para las mayorías revolucionarias del Congreso que ni se acobardaron ni se desorientaron, y dieron a la Nación a pedido del Gabinete un valioso instrumento para encauzar y no para amordazar la actividad periodística. No es cierto que el Gobierno tema la crítica de sus actos; no es cierto que el Gobierno tema la agria censura de los derrotados. Ni tememos la censura ni deseamos

el elogio. Ni la censura ni el elogio nos conmueven. La obra de transformación nacional la estamos haciendo con sentido histórico, pensando en los siglos pasados y en los siglos futuros, y no nos asustan ni nos enternecen los calificativos que un adversario político quiera arrojarnos. Lo que queremos es la felicidad y la seguridad de la honra de todas las personas.

Yo doy una vez más al pueblo de Guatemala mi palabra de aviso para que distinga dónde están sus amigos y dónde están sus enemigos, dónde los amigos de la dictadura y dónde los realizadores de la democracia. Ya no deben impresionarnos las amenazas ni los calificativos de aquellos que siempre defendieron los intereses imperialistas y ahora desacreditan las causas populares. El pueblo ya sabe que el Gobierno es su mejor aliado, su mejor consejero. La sensación de libertad y la experiencia de libertad que tienen ya los habitantes de la República son más elocuentes que las palabritas retorcidas con las que se atreven a llamarnos "dictadores". No puede haber dictadura cuando los pobres, que siempre recibieron látigo, están ahora del lado de un Gobierno que ni les ha dado látigo ni lo dará jamás. No puede haber dictadura cuando los enemigos de la democracia arrojan impunemente toda clase de calumnias contra los hombres del Gobierno, y los hombres del Gobierno no han cometido un solo acto de vilencia contra ellos. No puede haber dictadura cuando los enemigos del Gobierno viven su vida privada y pública sin estorbos ni persecuciones.

Trabajadores de Guatemala:

El Gobierno de la República estaba en deuda con vosotros. La fiesta de hoy se ha organizado para celebrar el pago de esa deuda. Estamos satisfechos de haber podido llegar a este instante trascendental. Si no os hubiéramos dado el Código de Trabajo, el arevalismo se habría quedado en la condición de una efervescencia cívica sin contenido ideológico y sin trayectoria histórico. Ese arevalismo ha cumplido con el más grande de sus compromisos. Yo mismo como Presidente Constitucional, traído al cargo por la intuición generosa de los trabajadores, me confieso públicamente satisfecho de la obra de mis colaboradores en el Congreso y en el Ejecutivo. No hemos podido ofreceros un Gobierno perfecto. Con toda lealtad os informo que no ha habido en ningún país de la tierra un gobierno perfecto. Ahora mismo las más grandes naciones se retuercen ante problemas sociales de fondo y los gobiernos aparecen incapaces para resolverlos. En medio de ese panorama desconsolador, Guatemala puede ufanarse de vivir en paz en plena tarea de legislación para asentar sobre bases de justicia la vida del futuro. Quienquiera que sea un hombre de bien, reconocerá que trabajamos infatigablemente y con desinterés. Los adversarios políticos pueden seguir opinando como les parezca. Pero la verdad es que el pueblo, las grandes masas, los trabajadores, toda la República, nos acompañan sin desconfianza porque dos años de experiencia les han demostrado ya la diferencia que hay entre una dictadura sin leyes y una democracia en vías de organización.

Trabajadores: Mi Gobierno os da este Código: Que Dios os dé fuerzas para defenderlo."

ACLARACIÓN

De conformidad con la historia legislativa del país relacionada con el Código de Trabajo, este fue aprobado por el Congreso de la República el 8 de febrero de 1947 correspondiéndole el Número de Decreto Legislativo el 330 y fue publicado en el Diario Oficial en dos fases el 25 de febrero de 1947 del artículo 1 al 190 y el 26 de febrero del mismo año el resto del articulado y entregado a los trabajadores en una fiesta cívica el 1º de mayo de 1947 en una marcha de miles de trabajadores urbanos y rurales que abarrotaron las calles de la Capital para recibir por primera vez un instrumento que garantizaba la dignidad del trabajo y de los derechos derivados del mismo.

Este Decreto fue objeto de reformas mediante los Decretos 526, 623, y 915 del Congreso de la República; por los Decretos 216 y 570 del Presidente de la República; por los Decretos 1243, 1441, 1486 del Congreso de la República; por los Decretos Ley 45 y 57 del Jefe de Gobierno de la República; por los Decretos 1618, 15-70, 86-71, 88-73, 55-83, 64-92, 4-97, 19-97, 9-98, 35-98, 13-2001, 18-2001 todos del Congreso de la República.

En ese sentido, constituye un desacierto jurídico e histórico el identificar al Código de Trabajo como Decreto número 1441 del Congreso de la República toda vez que el Código de Trabajo sigue siendo el Decreto Legislativo Número 330.

DECRETO NÚMERO 330[2]

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado;

CONSIDERANDO:

Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo;

CONSIDERANDO:

Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes;

CONSIDERANDO:

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;[3]

---

[2] Reformado por los Decretos 526, 623, y 915 del Congreso de la República; por los Decretos 216 y 570 del Presidente de la República; por los Decretos 1243, 1441, 1486 del Congreso de la República; por los Decretos Ley 45 y 57 del Jefe de Gobierno de la República; por los Decretos 1618, 15-70, 86-71, 88-73, 55-83, 64-92, 4-97, 19-97, 9-98, 35-98, 13-2001, 18-2001 todos del Congreso de la República.

[3] La parte considerativa de las tiene un gran valor interpretativo toda vez que en ellos se establecen la motivaciones y espíritu de la norma. En este caso, debe llamarse la atención que se hace referencia al Derecho de trabajo y no al Código de trabajo desde su aspecto eminentemente normativo y esto es importante porque al referirse al Derecho del trabajo y no al instrumento normativo se aparta de la idea de que la tutela se establece, desarrolla y limita al contenido de la norma, dejando de lado la interpretación y aplicación de la misma a determinadas circunstancias concretas, siendo de esa cuenta que se reconoce no solo una tutela jurídica sino una tutela fáctica al aplicar el marco jurídico. Esto es reforzado por el artículo 103 de la Constitución política de la República al preceptuar que: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes…" que aunque hace una referencia expresa a la norma, en la lógica de integralidad del texto constitucional, es complementada por el artículo 106 de la misma Constitución al regular que: "…En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores…". Puede apreciarse que la Constitución prevé dos niveles de tutela, la primera, al normar y, la segunda, al aplicar la norma de tal forma que la tutela normativa sea a la vez la de mayor alcance en una situación concreta. Esto, no implica una vulneración al principio de igualdad ante la Ley establecido en el artículo 4 Constitucional. Respecto a esto, la Corte de Constitucionalidad ha sostenido jurisprudencialmente que: "... La cláusula precitada reconoce la igualdad

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;[4]

c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un

---

humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad..." [Opinión Consultiva emitida por solicitud del Presidente de la República, Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, página No. 698, resolución: 04-11-98.]. La razonabilidad en este caso, está determinado porque el objeto del Derecho del trabajo y, en consecuencia de sus disposiciones, institutos, procedimientos y demás herramientas de aplicación, es regir las relaciones entre sujetos que ocupan una situación económica y social distinta, que implica, la necesidad de compensar esta desigualdad real a través de protección jurídica, sea al normar estas relaciones con carácter general y abstracto o bien al reducir la abstracción de la norma a un caso concreto. Esta justificación es reafirmada en la literal d) de este mismo considerando.

[4] Nuevamente, la referencia es al Derecho del trabajo y no limitada estrictamente al Código como instrumento normativo pero más allá de eso, la importancia de esta característica es que dota a las garantías laborales de la naturaleza de irrenunciabilidad, intangibilidad y progresividad. La irrenunciabilidad, atiende a la tesis del derecho adquirido, establecida sobre la base del derecho humano a la propiedad y según la cual, constituye una expropiación y violación a ese derecho humano la restricción de un derecho incorporado al patrimonio jurídico de la persona mediante la realización de los supuestos fácticos de adquisición del derecho de que se trate. De esa cuenta, la limitación a la mera irrenunciabilidad, presupone, que la protección de la legislación del trabajo se limita a quienes han realizado el supuesto de trabajar; de allí que surge la característica de intangibilidad, que presupone que estas garantías protegen incluso a quienes no han realizado los supuestos fácticos de adquisición de un derecho, este carácter al reconocerlas como "un mínimum de garantías sociales", es decir, protegen a todas y todos aún y cuando aún no trabajen ya que son garantías hacia la sociedad. Constitucionalmente el artículo 106 de la Constitución política de la República, reconoce la intangibilidad al prever: "…Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo…". De esa cuenta, la aprobación de una norma que afecte tales garantías, incluso de quienes no se encuentran laborando, vulnera el principio constitucional. El mismo artículo, reconoce como principio la progresividad al regular que los derechos laborales son "…susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva…" que es el tercer elemento característico del Derecho del trabajo en virtud del cual, la contratación individual o colectiva, la negociación colectiva y la propia legislación, deben orientarse a mejorar las protecciones preexistentes. Es importante comprender estos tres pilares del Derecho del trabajo; la irrenunciabilidad, la intangibilidad y la progresividad, porque a través de estos es que se cumplen los fines tuitivos del Derecho de trabajo, limitando la voluntad individual o colectiva e incluso las facultades legislativas a no reducir el marco de garantías reconocido a los trabajadores y trabajadoras. Esto, resulta todavía más relevante en materia de negociación colectiva toda vez que los Tribunales suelen actuar de forma arbitraria al considerar que no es posible conferir reivindicaciones económicas y sociales a los trabajadores y trabajadoras cuando estas exceden la prevención legal preexistente que regula la materia o cuando no existe antecedente normativo al respecto; esto, porque al hacerlo, se priva a la negociación colectiva de su sentido constitucionalmente establecido y, básicamente, conduce a la inexistencia de la misma en la práctica como ocurre actualmente.

libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social; [5]

d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; [6]

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y [7]

f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad; [8]

---

[5] Esta literal reafirma los tres pilares abordados en la literal anterior, ratificando la limitación a la autonomía de la voluntad como un mecanismo de proteger la irrenunciabilidad, la intangibilidad, como condiciones necesarias para garantizar la progresividad y, razona además la motivación práctica por la cual es necesaria esta limitación.

[6] En el Derecho de trabajo priva el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, en las relaciones laborales, priva la realidad por sobre la formalidad; es decir, lo que se juzga y atiende en las relaciones laborales son las condiciones reales en que se desarrollan estas prevaleciendo esto a cualquier disposición formal aún y cuando se encuentre firmada por el trabajador o trabajadora, siempre y cuando la situación fáctica sea más favorable para el trabajador. Estas condiciones, pueden asentarse sobre la base de la presunción legal prevista en el artículo 30 del Código de trabajo.

[7] Para comprender el alcance de lo expresado en esta literal debe partirse de los motivos por los cuales las garantías laborales son intangibles, irrenunciables para los trabajadores y trabajadoras y de desarrollo progresivo, ya que tales características derivan de que son garantías de la sociedad, del trabajo y no de la persona como sujeto individual que resulta beneficiario de sus disposiciones en virtud de la protección que se establece para la sociedad de la que hace parte. Ello, es importante de destacar toda vez que hay quienes, aducen que al tratarse de los derechos laborales de una persona, no se realiza el supuesto del fin social por tratarse de una persona lo cual es un grave error toda vez que por la naturaleza social de las garantías que resguarda, en la adecuada protección de lo individual se realiza la propia protección social. En ese sentido, la anteposición de lo social o colectivo a lo particular no es una cuestión cuantitativa, las garantías laborales son, por antonomasia, garantías de la sociedad, con independencia de que en una situación concreta estas se refieran a un solo sujeto, y lo son porque el debilitamiento de la garantía de que se trate, conduce a la negación, renuncia, tergiversación y consecuentemente disminución de la protección social que implica dicha garantía. De esa cuenta en cada caso en que se discute una garantía laboral, esta se ubica en la categoría de prevalencia prevista por el artículo 44 de la Constitución política de la República y 14 del Código de trabajo.

[8] La reflexión realizada en la literal anticipa la argumentación de que el establecimiento de garantías constituye una limitación a las libertades individuales, como la de contratación, la de industria y comercio, para citar algunos ejemplos, mismas que, como ya se indicó, deben ceder ante el interés social o colectivo que por antonomasia caracteriza a las protecciones económicas y sociales al trabajo. Los argumentos plasmados en este considerando son por demás lógicos, toda vez que el establecimiento de protecciones mínimas y mecanismos para superarlas, así como protecciones jurídicas y fácticas para la parte económica y socialmente más débil de la relación, son

CONSIDERANDO:

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;

CONSIDERANDO:

Que las normas del Código de Trabajo deban inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes,

POR TANTO,

DECRETA:

Con las reformas que se introducen, el Código de Trabajo queda así:

---

condiciones necesarias para que esa debilidad natural no resulte como una limitante de su voluntad al contratarse, entendiéndose esta como la aceptación de la imposición de condiciones por la parte más fuerte de la relación, lo cual se entiende puesto que en tanto para ésta última en dicha relación existe una posibilidad de lucro, en el caso del trabajador o trabajadora la posibilidad que involucra esa misma relación es la supervivencia propia y de su familia. En términos prácticos, la lógica del Derecho del trabajo y de las disposiciones que la integran no es la de generar empleo o puestos de trabajo sino garantizar que el trabajo que se cree asegure a quien lo presta y su familia una existencia digna y posibilidades reales de desarrollo integral como personas ya que, si el Derecho laboral permite que una persona se valga del trabajo de otros para incrementar su riqueza a costa de las condiciones de dignidad de quien presta el trabajo, no se genera un sistema económicamente democrático, sino uno que permite la expropiación de lo vital de muchos para el enriquecimiento de otros, lo cual no produce desarrollo sino exclusión y ello, conflictividad social.

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO ÚNICO
Disposiciones generales

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.[9]

ARTÍCULO 2.

Patrono[10] es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.[11]

---

[9] El Código de trabajo es claro en que el objeto de sus regulaciones y la institucionalidad que crea es la de regular derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores así como resolver los conflictos surgidos en el marco de esas relaciones laborales. De esa cuenta, todos los conflictos y mecanismos de conocimiento de los mismos creados en el marco normativo del Código de trabajo, se ubican en el supuesto contenido en el artículo 103 de la Constitución política de la República que establece: "…Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica…".

[10] De manera cada vez más frecuente, los patronos acuden a formalidades legales con la finalidad de evadir sus responsabilidades hacia los trabajadores y trabajadoras, pretendiendo abaratar e incluso eliminar los costos del despido e impedir la libre organización de los trabajadores en sindicatos generando estructuras formales orientadas a eliminar la certeza del trabajador o trabajadora respecto a la identidad de su respectivo patrono. Esta circunstancia, ha sido enfrentada por los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en materia de derecho colectivo, postulando el concepto de "unidad económica" para hacer referencia a aquellas entidades que, aun constituyendo personas jurídicas distintas, con personalidades y personerías jurídicas propias, operan para la consecución de un mismo fin. Esta figura es vital y constituye un aspecto toral en la evolución de la tutela al trabajo que debe proporcionar nuestro ordenamiento jurídico, sobre todo, teniendo en cuenta que aunque estas entidades se constituyen en derecho, operan de hecho como un solo interés, dado que la legislación civil y mercantil no prevén la asociación en grado de las entidades regidas bajo sus normas, ese aspecto deviene irrelevante, máxime en el contexto de relaciones jurídicas regidas por el Derecho del trabajo en donde la realidad priva por sobre la formalidad. El reconocimiento de esta realidad, tampoco es incompatible con nuestro ordenamiento jurídico ya que la Ley del Organismo judicial regula la figura del fraude ley, que alude a la adopción de una conducta legalmente permitida (en este caso constituir sociedades) con el objeto de evadir responsabilidades derivadas de otras leyes (en este caso y regulamente laborales y tributarias). De hecho, la Ley del Organismo Judicial prevé en su artículo 4: "…Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir." La Corte de constitucionalidad, ha abordado igualmente este tema, desde la perspectiva del realismo y objetividad del Derecho del trabajo identificando la figura del "grupo comercial" que es coincidente con los argumentos de los trabajadores y trabajadoras en torno al concepto de "unidad económica". Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Esta Corte, al analizar el acto reclamado, considera lo siguiente: a) respecto del primer agravio expuesto por la accionante -que la autoridad denunciada indicó que las entidades demandadas constituyen un grupo comercial para asumir las responsabilidades en conjunto respecto de sus operaciones-, este Tribunal reconoce que esa denuncia no es veraz, puesto que la autoridad cuestionada, en su sentencia -acto reclamado-, manifestó que en un formulario en el que se le notificó al trabajador un llamado de atención figuraba, entre otras, la entidad Grupo Infiniti S.A., además de sus tres empleadores, y que el documento valorado demuestra que las entidades constituyen un grupo comercial, es decir, entes que interactúan y realizan actividades comerciales afines. La afirmación anterior, se efectuó en función de la valoración de la prueba, no en relación a las consecuencias jurídicas de la constitución y operación de un grupo comercial; b) En referencia a que la autoridad cuestionada estableció de oficio la solidaridad entre las demandadas, este Tribunal considera que la sentencia de la Sala aludida es clara al indicar que la solidaridad se ha producido en relación a las consecuencias derivadas de la relación laboral que vinculó a las tres demandadas con el actor en el juicio ordinario laboral -trabajador-, cuando afirmó

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República.[12]

ARTÍCULO 3.

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales,

---

que para el presente caso, esa circunstancia se refiere al despido directo e injustificado y el pago de prestaciones que deben hacer los demandados de conformidad con la ley (folio 37, líneas 14 a 18, expediente 35-2004 Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social), incluso por ese motivo efectuó una condena por separado a cada una de las entidades demandadas, porque se reconocieron tres relaciones laborales distintas entre el trabajador y estas; y c) en lo relacionado con lo dispuesto en el acto reclamado respecto a que se produjo interrupción de la prescripción para demandar a quienes fueron condenadas en juicio, esta Corte, interpretando el texto del artículo 260 del Código de Trabajo, puede afirmar que la interrupción aludida se produjo por la interposición de la demanda. La norma es clara al indicar que la demanda es el acto que interrumpe la prescripción, no se hace referencia o indicación que la demanda debe ser incoada contra todos los demandados. Esto significa que la interposición de la demanda interrumpe la prescripción para todos los que pudieran ser mencionados en la demanda o los que fueran incluidos en una ampliación de esta. Además, en el presente caso, las sucesivas ampliaciones de demanda que se produjeron en el antecedente de este amparo, se realizaron antes de la celebración de la audiencia de juicio oral, esto es, antes de que aquella fuera contestada, por lo que el contradictorio se estableció una vez que la pretensión de actor quedó finalmente establecida -por las sucesivas ampliaciones-, y fue conocida por todos los sujetos procesales que según lo aducido por el demandante debían figurar como demandados. Por lo expresado, este Tribunal considera que no se han producido los agravios denunciados por la amparista…". [Sentencia del 30 de abril de 2015, dictada dentro del Expediente 3931-2013].

[11] Ver los artículos 18 y 19 de este Código.

[12] El Código de trabajo tiene una aplicabilidad general a las relaciones laborales en virtud de que el mismo contempla los principios generales de la legislación del trabajo guatemalteca. A menudo, y particularmente las instituciones públicas, aducen que dichas disposiciones no les son aplicables en razón de que las relaciones laborales en la mismas se rigen por la Ley de servicio civil, la Ley de servicio municipal o normas específicas de las instituciones, este argumento ha sido desechado de manera constante por la Corte de constitucionalidad sentando jurisprudencia que es aplicable al tenor de lo previsto por el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad. La citada Corte ha sostenido al respecto: "…Es preciso acotar que este Tribunal, en diversos pronunciamientos ha señalado, citando doctrina especializada, que los principios generales del derecho del Trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, que proyectan su eficacia al inicio, durante el desarrollo y al momento de la extinción del vínculo laboral, y que también sirven como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo…" [Sentencia de fecha 17 de enero de 2014 dictada por la Corte de constitucionalidad dentro del Expediente número 3606-2013]. También ha considerado: "…Este Tribunal manifiesta que los principios del derecho del trabajo son de absoluta aplicación en los conflictos laborales y el conjunto de normas del Código de Trabajo y demás normas laborales en el ordenamiento jurídico tienen como fundamento y fin, la tutela de las situaciones reales de los individuos en su condición de trabajadores; además, debe tenerse presente que en el ámbito del Derecho Laboral el principio de autonomía de la voluntad se encuentra limitado, desde luego las leyes laborales son de orden público y, como consecuencia, la voluntad de los sujetos contratantes está sometida a la ley, por tal razón, entre otras, los derechos de los trabajadores son irrenunciables… …En cuanto al agravio relativo a que el incidentante no ejerció funciones públicas porque no ostenta la calidad de servidor público, en virtud que el puesto que éste ocupó en la administración pública, no se deriva de una elección popular, contrato expedido de conformidad con disposiciones laborales, nombramiento emitido por la autoridad competente mediante un acuerdo ministerial o formulario oficial de movimiento de personal, esta Corte estima que en efecto, las relaciones de carácter laboral entre el Estado y sus empleados se rigen por la Ley de Servicio Civil, ya sea de carácter general o en caso de que la institución pública de que se trate cuente con la propia, se aplicará ésta, sin embargo, el Código de Trabajo por ser el cuerpo normativo laboral de carácter general dentro del sistema jurídico guatemalteco, establece que las normas tanto de carácter sustantivo como adjetivo, deben atender a éste cuando, como en el caso sub litis, la ley específica -Ley de Servicio Civil- no cuente con las figuras atinentes…" [Sentencia de fecha 29 de agosto de 2014, dictada dentro del Expediente número 1920-2014]. Ver también sentencia de fecha 24 de enero de 2014, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente número 4456-2013.

intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTÍCULO 4.

Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

ARTÍCULO 5.

Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales qué se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.[13]

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

ARTÍCULO 6.

Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en ésta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.[14]

---

[13] Esta figura es continuamente utilizada como un mecanismo para tercerizar las relaciones de trabajo simulando la identidad del patrono y, en consecuencia, del titular de las obligaciones hacia el trabajador. No obstante, esta disposición ha perdido aplicabilidad toda vez que el artículo 81 del Código de trabajo establece: "…Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley". Al tenor del principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, en el mismo supuesto previsto por este artículo, la responsabilidad puede demandarse de quien finalmente percibe los servicios del trabajador o trabajadora de que se trate, lo cual es también congruente con el principio de primacía de la realidad.

[14] Esta disposición prohíbe a un patrono vender a otro los contratos de trabajo que mantenga con los trabajadores; no obstante, admite la posibilidad de venta de la empresa o del centro de trabajo, en cuyo caso, remite a la figura de la sustitución patronal prevista en el artículo 23 del Código de trabajo en virtud del cual ello produce una sustitución patronal por la que se reconoce una responsabilidad solidaria entre el patrono sustituto y el sustituido por seis

ARTÍCULO 7.

Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que ésta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a éstas últimas, rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

ARTÍCULO 8.

Es libre el ejercicio del comercio en las zonas de trabajo y no puede cobrarse suma alguna por tal ejercicio. Quedan a salvo los impuestos, tasas y arbitrios establecidos legalmente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se puede limitar o regular dicha libertad, si a juicio de las autoridades competentes, su ejercicio irrestricto perjudica el normal desempeño de las labores, los intereses de los trabajadores o los de la colectividad.[15]

ARTÍCULO 9.

Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.[16]

ARTÍCULO 10.

Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución,

---

meses posterior a los cuales la responsabilidad es exigible únicamente al patrono que sustituye. Estos plazos, dado que la ley no prevé expresamente el momento a partir del cual se inicia con su cómputo, deben ser computados a partir de la fecha en que el trabajador o trabajadora tenga noticia de tal sustitución, siendo obligación tanto del patrono sustituido como del sustituto informar de tal circunstancia tan elemental al trabajador, debe presumirse que el trabajador no tuvo ese conocimiento de manera previa salvo que alguno de estos patronos pueda demostrar que efectivamente puso al tanto al trabajador de la circunstancia de la sustitución.

[15] Siendo que de conformidad con el artículo 1 del Código de trabajo, este regula las relaciones entre trabajadores y patronos, esta disposición establece la licitud de que un trabajador o trabajadora realice actividades comerciales dentro del centro de trabajo, salvo que por realizar estas incumpla con sus obligaciones laborales, resultando entonces que para poder sancionar por estas actividades debe el patrono demostrar el incumplimiento de esas obligaciones. Lo anterior, salvo que exista una norma que expresamente prohíba este tipo de actividades.

[16] El Decreto 19-2003 del Congreso de la República, Ley de idiomas nacionales, establece: "Artículo 1. Idiomas nacionales. El idioma oficial de Guatemala es el español. El Estado reconoce, promueve y respeta los idiomas de los pueblos Mayas, Garífuna y Xinka.". "Artículo 2. Identidad. Los idiomas Mayas, Garífuna y Xinka son elementos esenciales de la identidad nacional; su reconocimiento, respeto, promoción, desarrollo y utilización en las esferas públicas y privadas se orientan a la unidad nacional en la diversidad y propenden a fortalecer la interculturalidad entre los connacionales.". "Artículo 3. Condición sustantiva. El reconocimiento, respeto, promoción, desarrollo y utilización de los idiomas nacionales, es una condición fundamental y sustantiva en la estructura del Estado y en su funcionamiento, en todos los niveles de la administración pública deberá tomarlos en cuenta.". En consecuencia, la norma hace referencia a los idiomas mayas, garífuna o xinca.

el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.[17]

ARTÍCULO 11.

Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

ARTÍCULO 12.

Son nulos ipso jure[18] y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la

---

[17] Esta disposición es de carácter general, es decir, válida para la promoción de una demanda, en las actuaciones de la Inspección general de trabajo o bien para solicitar el otorgamiento de medidas precautorias al promover un proceso o durante la tramitación de este.

[18] Durante el desarrollo de la ciencia del derecho se ha generado toda una teoría con relación a la nulidad, misma que ha distinguido entre los actos nulos y los actos anulables. La doctrina francesa distingue entre nulidad absoluta (o nulidad de orden público) y nulidad relativa (o anulabilidad); en tanto, el derecho alemán realiza una distinción entre la nulidad y la impugnabilidad y el derecho italiano hace la distinción entre la nulidad y la anulabilidad. La diferencia sustancial entre estas distinciones es que los actos nulos afectan el orden público y por lo tanto los mismos no pueden tener efectos jurídicos ex tunc en tanto que los actos anulables son aquellos susceptibles de ser anulados, no obstante los efectos de dicha nulidad son ex nunc, es decir, desde el momento en que la misma es declarada. Para establecer el efecto jurídico y práctico de la nulidad debe partirse de la premisa según la cual quod nullum est, nullum producit effectum y en consecuencia no se les puede reconocer efectos ex tunc ni ex nunc; este tipo de nulidad opera ipso jure; no obstante, la misma debe declararse por un juez por motivos de seguridad jurídica. En el caso de las disposiciones que desarrollan los derechos vinculados al trabajo, el artículo 14 del Código de Trabajo, establece su carácter de disposiciones de orden público, misma que es ratificada por el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo…”. Puede apreciarse que en virtud de la irrenunciabilidad se limitan los efectos de la autonomía de la voluntad en razón de que el objeto de protección de la normativa laboral no se reduce al individuo de tal cuenta que su estimación de satisfacción de sus derechos no depende de su voluntad y expectativas sino que depende de que tal satisfacción no se alcance en condiciones de reducción de las garantías reconocidas de manera general a las trabajadoras y trabajadores. De la misma manera, el texto constitucional, al regular que “…Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo…”, reconoce que los actos que afecten en sentido negativo los derechos de los trabajadores y trabajadores vinculados al trabajo adolecen de vicio de nulidad absoluta, contravienen el orden público y en consecuencia, una vez declarada tal nulidad, constitucionalmente no se les reconoce efectos ex tunc ni ex nunc. Esta nulidad absoluta, es reconocida como regla general en otros cuerpos normativos en materia laboral, tal es el caso del artículo 1 de la Ley de Servicio Civil; artículo 1 de la Ley de Servicio Municipal; artículo 2 de la Ley de servicio civil del Organismo legislativo, tan solo para citar algunos ejemplos.

República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.[19]

ARTÍCULO 13.

Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales.

Ambas proporciones pueden modificarse:

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe

---

Dichos cuerpos normativos coinciden en preestablecer la nulidad ipso jure de todo acto o resolución cuyo efecto cause una afección negativa en los derechos de las trabajadores u trabajadoras; es decir, reconoce que los mismos causan un vicio que no es susceptible de convalidarse de alguna forma en virtud de transgredir el orden público y que, una vez demostrado, debe dar lugar a que el juez retrotraiga los efectos de su nulidad al propio momento de su nacimiento por tratarse de un acto que no nace a la vida jurídica y, al no hacerlo, no puede surtir efectos jurídicos o prácticos. Ahora bien, el Derecho de trabajo, es por antonomasia realista y objetivo, de tal cuenta, el objetivo de su normativa, en términos de la irrenunciabilidad de los derechos que reconoce y de la nulidad de ipso jure con la cual garantiza la misma, se orienta a preservar la plena vigencia práctica de las garantías laborales. Siendo así, las disposiciones del Derecho de Trabajo, sobre todo teniendo en cuenta el carácter tutelar al trabajo de su normativa establecida en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y las limitaciones al poder público a que se vincula el ejercicio de la función jurisdiccional, de conformidad con los artículos 154 y 203 del mismo texto constitucional; no puede negarse a lo que no está expresamente prohibido con anterioridad por la ley así como tampoco puede imponer prohibiciones que no existan previamente previstas por la misma ley y es en este marco, en el cual el juzgador debe retrotraer y reparar los efectos al declarar que un acto adolece de nulidad de pleno derecho. En este marco también debe observarse que se trata de un asunto de congruencia de lo resuelto con la consecuencia jurídica y práctica que la propia Constitución Política de la República de Guatemala asigna a los actos que tengan como efecto la "….renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo…". En el caso de la nulidad de pleno derecho de actos que vulneran derechos laborales, afectan derechos conocidos como irrenunciables y respecto a los cuales cualquier acto que tenga por efecto práctico la negación, restricción, diminución o tergiversación de tales derechos adolece de vicio de nulidad ipso jure por disposición de rango constitucional, tal declaratoria no puede, al menos en el marco del Estado de derecho, conllevar la legitimación parcial del acto nulo sino debe ser proseguida de las medidas prácticas que permitan que tanto la situación jurídica y fáctica producida así como los efectos derivados de la alteración de la misma provocados por el acto nulo sean plenamente restaurados.

[19] Esta disposición está vinculada al precepto contenido actualmente en el artículo 106 de la Constitución política de la República que regula: "…Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo…".

exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.[20]

Toda simulación de sociedad y, en general cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.[21]

ARTÍCULO 14.

El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidades, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2º.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados.

ARTÍCULO 14 BIS.

Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.[22]

---

[20] Párrafo reformado por el artículo 16 del Decreto 9-98 del Congreso de la República de Guatemala, “Ley de Inversión Extranjera”.

[21] El procedimiento para la autorización del trabajo en Guatemala de extranjeros se encuentra regulado en el Acuerdo Gubernativo número 528-2003, de fecha 17 de septiembre de 2003 del Presidente de la República de Guatemala.

[22] La disposición data del año 1947 y, naturalmente, ha sido superada de conformidad con lo previsto en el artículo

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.[23]

ARTÍCULO 15.

Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.[24]

ARTÍCULO 16.

En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.[25]

---

102 literal t) de la Constitución política de la República, a través de la ratificación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la discriminación (Empleo y ocupación), Convenio que es considerado un Convenio fundamental por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. El Convenio 111 de OIT fue incorporado al ordenamiento jurídico guatemalteco a través del Decreto número 1382 del Congreso de la República, de fecha 31 de agosto de 1960 y publicado el 26 de octubre de 1960. El artículo 1 del Convenio 111 de OIT establece: "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.".

[23] En la práctica esta disposición es incumplida toda vez que si bien es cierto no se niega el acceso a nadie de conformidad con el salario que percibe, instituciones como el Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) generan centros de diferente categoría en donde al poner un precio al servicio o instalación que se accede automáticamente conduce a que el nivel ingresos del trabajador incida efectivamente al tipo y calidad de instalaciones o servicios a los que accede.

[24] El artículo 106 de la Constitución política de la República establece: "…En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.". De esa cuenta, el contenido de este artículo establece mecanismos de resolución de casos no previstos expresamente por la norma que deben aplicarse con la orientación que establece la norma constitucional. Otro aspecto importante es lo relativo a la costumbre, no obstante, la costumbre aplicable es aquella que no es contraria a derecho. De conformidad con el principio de irrenunciabilidad establecido en el mismo artículo 106 constitucional, la costumbre contraria a derecho es aquella que produce un efecto de negación, disminución, restricción o tergiversación de los derechos reconocidos al trabajo; en tanto que aquella que supera los derechos existentes, cumple con la finalidad progresiva prevista también en el artículo 106 de la Constitución. De esa cuenta, la ausencia de previsión del derecho en una norma, no implica que sea contraria a derecho, tampoco lo es el hecho de que el derecho reconocido por la costumbre resulte liberatorio de una obligación, toda vez que la finalidad del Derecho del trabajo es la constante superación de las condiciones existentes.

[25] Conforme el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras reconocido en el

ARTÍCULO 17.

Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.[26]

artículo 106 de la Constitución política de la República, la norma que prevalece es la más favorable y tuitiva de los derechos del trabajo.

[26] El contenido de este artículo ha sido superado por los preceptos de los artículos 103 y 106 de la Constitución política de la Republica.

TÍTULO
SEGUNDO

CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales y contrato individual de trabajo
CAPÍTULO SEGUNDO
Contrato colectivo de trabajo
CAPÍTULO TERCERO
Pactos colectivos de condiciones de trabajo
SECCIÓN PRIMERA
Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado
SECCIÓN SEGUNDA
Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada
CAPÍTULO CUARTO
Reglamentos interiores de trabajo
CAPÍTULO QUINTO
Obligaciones de los patronos
CAPÍTULO SEXTO
Obligaciones de los trabajadores
CAPÍTULO SÉPTIMO
Suspensión de los contratos de trabajo
CAPÍTULO OCTAVO
Terminación de los contratos de trabajo

TÍTULO SEGUNDO
CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.[27]

---

[27] La Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- "Sobre la Relación de trabajo" adoptada en la Sesión 95 de la Conferencia Internacional del Trabajo el quince de junio del año 2006, en su Capítulo I, ha establecido la exigencia a los Estados miembros de OIT, entre ellos al Estado de Guatemala, del establecimiento de una política de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, misma que se expresa en los siguientes términos: "1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo. 2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo… …4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a: a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes; b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho; c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho; d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén; e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo; f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo…" Para tales efectos, en la misma Recomendación, la Organización Internacional del Trabajo establece criterios para definir la naturaleza laboral de una relación contractual, sobre la base de parámetros realistas y objetivos, de tal manera en su capítulo II, establece: "Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador."

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.[28]

---

[28] El contrato de trabajo, es un contrato realidad; es decir, a la formalidad de que se ha dotado al mismo se anteponen las condiciones reales en que se desarrolla la relación de que se trate, de tal manera, si una relación cumple con las características de una relación laboral, a esta le son aplicables las normas que conforman el Derecho de trabajo, con independencia de que el contrato establezca lo contrario. La Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia en ese sentido de conformidad con lo establecido por el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, razonando al respecto: "…CONSIDERANDO -I- Esta Corte, en más de tres fallos contestes y continuos ha sostenido que no causan agravio las decisiones de los tribunales de Trabajo y Previsión Social que, aplicando el principio de primacía de la realidad, declaran que es nulo el contrato de trabajo celebrado a plazo fijo, cuando la naturaleza de la prestación o la tarea, obligan a que éste se perfeccione por tiempo indefinido. Ese criterio, es de observancia obligatoria a tenor de lo que establece el artículo 43 de la Ley Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad que prescribe que la jurisprudencia que se produzca, después de haber tres fallos contestes de esta Corte, al resolver casos similares, constituye doctrina legal que debe respetarse por los tribunales porque tiene la función de mantener la debida observancia de la ley y unificar su aplicación. -II- En el presente caso, el Estado de Guatemala acude en amparo contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como lesiva la resolución de siete de septiembre de dos mil nueve, dictada por la autoridad impugnada, que confirmó la emitida por el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, el veintiuno de abril de dos mil nueve, en la que declaró con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral planteada por Ronaldo López Monzón contra el Estado de Guatemala, condenando a éste al pago de daños y perjuicios, aguinaldo, bonificación para trabajadores del sector privado y público, vacaciones, bono vacacional, bonificación incentivo y multa impuesta; y le exoneró en cuanto al pago de ventajas económicas y reembolso de gastos efectuados al vehículo que tenía asignado el actor. Arguye el postulante que la autoridad reclamada, al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, le produjo agravio, puesto que no consideró que el actor prestó servicios técnicos mediante la suscripción de contratos administrativos, que estaban sujetos a un plazo determinado y en los que se pactó que la retribución que debía percibir era en concepto de honorarios, es decir, que no existió un vínculo laboral, en virtud que el trabajador no tiene la calidad de servidor público, encontrándose facultada la entidad nominadora para rescindir el contrato respectivo, de conformidad con una de las cláusulas contenidas en el mismo, por lo que la autoridad nominadora, al decidir dar por terminada la relación aludida, lo hizo sin responsabilidad de su parte. -III- Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo. (Julio Armando Grisolía, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Décimo primera Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina.) Entre los principios mencionados, en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un "contrato realidad", que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que

le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma. El artículo 19 del Código de Trabajo establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra…". Se podría agregar también que dicha presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato. En ese sentido, los artículos 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo, determinan que "…serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Si tales circunstancias se produjeran, nos encontraríamos ante una simulación, porque con dicho accionar se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios profesionales, prestación de servicios técnicos o como en el caso que nos ocupa, por medio de la suscripción de un contrato de servicios técnicos a plazo fijo cuando la naturaleza de la función que se va a desempeñar obliga a que exista continuidad en la prestación), todo ello, en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece a su favor. El acaecimiento de las circunstancias descritas precedentemente, tienen como consecuencia, una sanción, la nulidad de las conductas denunciadas, que se produce a través de la sustitución de los actos en los que se denuncian vicios, por las normas desplazadas, es decir, la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes -las del Derecho del Trabajo- y la Ley de Servicio Civil. -IV- Del análisis de los antecedentes se advierte que: I) Ronaldo López Monzón desarrolló sus actividades primeramente con el Banco Nacional de la Vivienda -ahora extinto-, a partir del veinte de agosto, hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil tres. Luego las obligaciones laborales fueron trasladadas al Ministerio de Comunicaciones, Infraescstructura y Vivienda, en el que ocupaba el puesto de Jefe del Departamento de Contabilidad en la Unidad de Desarrollo de Vivienda Popular, del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, habiendo sido contratado para prestar sus servicios técnicos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029). El período durante el que laboró en la institución mencionada, fue desde el cuatro de enero de dos mil cuatro, hasta el treinta y uno de mayo de dos mil siete, en forma ininterrumpida, ya que en sucesivas oportunidades se le prorrogó el contrato mencionado. El contrato celebrado entre la autoridad nominadora y el ex trabajador establece una serie de obligaciones, funciones y atribuciones en relación a aquél, consistentes en: a) estar supervisado constantemente por las autoridades superiores del Ministerio; b) participar en comisiones y otras actividades que le asignen las autoridades superiores de la dependencia; c) la jornada establecida y la subordinación a la que estaba sujeto, lo que se evidenció de los siguientes documentos: c.1) tarjeta de responsabilidad, en donde se detallan el mobiliario y equipo que estaba bajo su responsabilidad; c.2) nota asignada por Lilia del Valle de Marín, Viceministro de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, en la que especifica el horario de la jornada única de trabajo; c.3) memorando Ref. H - cero cero cuatro – dos mil cuatro, referente a permisos de salida en horario de trabajo. Esta Corte, al analizar las condiciones en que se desarrolló aquella relación, advierte que desde el inicio del contrato hasta la extinción del mismo, fue ejecutado en forma continua. La naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas al trabajador, la jornada establecida (véase el juicio ordinario laboral de primera instancia [expediente 01088-2007-02200 del Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica]) y la subordinación a la que estaba sujeto, obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo. Esta característica es un elemento esencial en un contrato de trabajo. De ahí que la entidad empleadora, al celebrar con el servidor público un contrato a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley. La sanción por tal proceder es la nulidad de lo actuado, debiendo sustituirse los actos que contienen los vicios denunciados por las normas desplazadas, que para el caso concreto son las contenidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido por la naturaleza de la prestación y al haberse extinguido aquél sin causa justificada, resultaba procedente, por imperativo legal, el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales solicitadas por el ex trabajador, por lo que, cuando la autoridad impugnada resolvió que era procedente el pago de las mismas por el tiempo laborado, su actuación estuvo ajustada a Derecho, en consecuencia, no provocó el agravio denunciado por el postulante. Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en las sentencias de dieciséis y veinticuatro, ambas de octubre de dos mil ocho y, nueve de enero de dos mil nueve dictadas en los expedientes un mil ochocientos cincuenta y ocho – dos mil ocho (1858-2008); dos mil setecientos noventa y nueve - dos mil ocho (2799-2008), y tres mil setecientos treinta y cinco - dos mil ocho (3735-2008), respectivamente…." [Sentencia de fecha 13 de enero de 2012, dictada dentro del Expediente 1858-2010].

ARTÍCULO 19.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo,[29] que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

ARTÍCULO 20.

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación

---

[29] "…28. Entre esos derechos no hay más distancia que la relativa a su materia, a la identidad de los bienes que tutelan, al espacio en el que surgen y prosperan. Tienen la misma jerarquía y reclaman idéntico respeto. No es debido confundir unos con otros, pero tampoco es posible ignorar la relación en que se encuentran, por el imperio mismo de las circunstancias: digamos, por ejemplo, que si bien el derecho al trabajo no se confunde con el derecho a la vida, el trabajo es condición de una vida digna, e incluso de la vida misma: factor de subsistencia. Si se niega el acceso al trabajo, o se impide al obrero la recepción de sus frutos, o se obstruye la vía jurisdiccional o administrativa por la que éste reclama sus derechos, podría quedar en riesgo la vida, y en todo caso sufrirá menoscabo la calidad de la vida, que es un punto básico tanto de los derechos económicos, sociales y culturales como de los civiles y políticos. 29. Los derechos humanos de los trabajadores, esto es, los derechos fundamentales de carácter laboral, derivan de dos fuentes, que operan en forma concertada: a) primero, la condición humana del titular, que excluye, como ya se dijo, desigualdades inadmisibles y discriminaciones; y b) segundo, la relación de trabajo que se establece entre el titular de esos derechos y la persona jurídica, individual o colectiva, a la que prestará, presta o ha prestado sus servicios, relación que surge del hecho mismo de prestar, disponerse a prestar o haber prestado un servicio, independientemente de que aquélla se encuentre formalizada a través de un contrato, que no existe en un gran número de casos --la mayoría, probablemente--, aunque sí exista --y esto es lo que verdaderamente importa-- el hecho determinante de la relación laboral, que es al mismo tiempo fuente de derechos y obligaciones... [Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-18/03, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, 17 de septiembre de 2003].

económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.[30]

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono. [31]

ARTÍCULO 21.

Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

ARTÍCULO 22.

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

---

[30] Esta norma ha sido superada por el artículo 103 de la Constitución política de la República que al establecer: "…Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica…". Excluye la posibilidad de que un asunto de esta naturaleza pueda ser conocido y resuelto por una entidad administrativa. Por otra parte, el artículo 106 de la Constitución establece la irrenunciabilidad para los trabajadores de los derechos que les sean reconocidos y, los que superan las condiciones normativas, se incorporan igualmente a estos derechos no renunciables e irreductibles reconocidos al trabajador o trabajadora.

[31] A menudo, se aduce que el patrono tiene la facultad de variar las condiciones de trabajo con la finalidad de obtener mejores resultados, es lo que se conoce como Ius variandi, no obstante, el mismo se encuentra limitado a no variar sin el consentimiento del trabajador o trabajadora afectada las condiciones fundamentales que establece el último párrafo del artículo 20 del Código de trabajo. La Corte de constitucionalidad, al referirse a las limitaciones del Ius variandi, de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, ha establecido jurisprudencialmente que: "…Así también, es necesario analizar la naturaleza y alcances de la facultad que tienen los patronos de disponer el traslado de los empleados. Esa potestad deriva del denominado ius variandi, que consiste en la posibilidad de alterar las condiciones de un contrato de trabajo. Esta facultad, como se ha reconocido doctrinariamente, el patrono no puede ejercerla de manera irrestricta, especialmente no puede consistir en una decisión arbitraria, al contrario, el traslado de un trabajador debe ser justificado. Esa justificación de la decisión de traslado, normalmente se encuentra en la conveniencia que representa para el patrono para lograr beneficios generales en el centro de trabajo, consiguientemente, la decisión debe responder al principio de razonabilidad, el cual en esta materia implica que no pueden someterse enteramente los intereses del trabajador para hacer prevalecer los del patrono, sino que ha de buscarse un punto medio que facilite el alcance de los objetivos del servicio y no lesione sensiblemente los intereses del trabajador afectado, puesto que este debe permanecer ajeno a cualquier daño o perjuicio que puedan causar las decisiones del patrono con el objeto de mejorar las condiciones en la prestación del servicio. El criterio aludido fue expuesto por esta Corte en sentencias de diez de diciembre de dos mil trece, veinticinco de junio de dos mil catorce y diecisiete de septiembre de dos mil quince, emitidas en los expedientes 3189-2012, 4376-2013 y 981-2015, respectivamente…" [Sentencia de fecha 28 de octubre de 2015, dictada dentro del Expediente número 1038-2015]. Por otra parte, también se argumenta la inclusión de cláusulas en los contratos de trabajo en las que el trabajador o trabajadora de manera anticipada admiten la posibilidad de ser trasladados a cualquier lugar o región del país. Estas cláusulas, carecen de mayor validez toda vez que por una parte, no establecen certeza jurídica sobre las condiciones fundamentales de trabajo; por otra parte, el contrato de trabajo es un contrato realidad y, en consecuencia, sus condiciones estarán determinadas por las condiciones fácticas cediendo ante estas los aspectos formales y; finalmente, el Código de trabajo establece en sus artículos 29 literal d) y 33 condiciones que deben cumplirse si el lugar o lugares de la ejecución de la obra se ubican fuera del

ARTÍCULO 23.

La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido. [32]

ARTÍCULO 24.

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

---

lugar de residencia del trabajador y que, en caso de no preverse, asientan como presunción que el lugar de trabajo es el lugar en que el trabajador se encuentra prestando sus servicios en la práctica.

[32] El instituto de la sustitución patronal ha sido argumentado con la finalidad de evadir responsabilidades patronales, sobre todo en los casos de los grupos comerciales que recurren a la multiplicidad de personas jurídicas y la rotación de los trabajadores entre estas a fin de que el trabajador o trabajadora no tenga la percepción de quién es su patrono o que esta no coincida con la documentación que maneja el patrono. El artículo 20 del Código de trabajo, prevé limitaciones al ius variandi al mismo tiempo que los contratos de trabajo carecen de la transferibilidad propia de los títulos de crédito, de esa cuenta, para que una sustitución patronal proceda, esta debe ser notificada al trabajador con la debida antelación a los efectos de que este pueda asumir una actitud respecto a la misma. Este término de seis meses, en todo caso, no puede empezar a computarse sino hasta que se cumplen las condiciones para la validez de la sustitución siendo estos la notificación al trabajador o trabajadora y que las obligaciones y derechos derivados de la relación de trabajo se hayan materializado de manera visible para las partes del contrato y para terceros. La Corte de constitucionalidad respecto a la sustitución patronal han mantenido algunos criterios, entre estos: LA SUSTITUCION DEBE OPERARSE EN LA PRÁCTICA: "…- III -Del análisis del asunto que ahora se traslada al plano constitucional, se constata que el uno de febrero de dos mil trece, en el Juzgado de Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Juan Carlos Zayas Ochoa promovió juicio ordinario laboral contra Distribuidora de Licores, Sociedad Anónima, solicitando el pago de indemnización, horas extraordinarias y daños y perjuicios, argumentando haber sido despedido en forma directa e injustificada del puesto que desempeñaba como vendedor rutero; por su parte, la entidad patronal contestó la demanda en sentido negativo y planteó las excepciones perentorias de prescripción y falta de cumplimiento de la condición a que está sujeto el derecho que hace valer la parte actora, arguyendo para el efecto que, si bien el demandante fue su trabajador, la relación finalizó el treinta y uno de julio de dos mil nueve, siendo empleado de la entidad Líquidos y Envases, Sociedad Anónima, a partir del uno de agosto del año referido, por sustitución patronal, de allí que no es posible que se le requiera a ella el pago de las prestaciones que reclama, porque prescribió el derecho para hacerlo, agregado a que, conforme lo establecido en el artículo 23 del Código de Trabajo, el patrono sustituido es solidariamente responsable hasta por el plazo de seis meses después de la sustitución respectiva, después de ese plazo, corresponde únicamente al empleador sustituto responder por todas las obligaciones laborales correspondientes. También manifestó que el demandante no fue su trabajador porque posteriormente a la aludida sustitución, nunca celebraron un contrato de trabajo y tampoco acontecieron los elementos característicos de ese tipo de vínculo, circunstancias que hacen improsperable la demanda. El Juez de primera instancia, al emitir su pronunciamiento, declaró sin lugar las excepciones perentorias interpuestas y, con lugar parcialmente la demanda, condenando a la ahora postulante al pago de indemnización y daños y perjuicios, y la absolvió del rubro de horas extraordinarias, considerando que, al valorar la prueba en conciencia, conforme lo prevé el artículo 361 del Código de Trabajo, y conferirle pleno valor al contrato individual de trabajo suscrito entre el demandante y Distribuidora de Licores, Sociedad Anónima, estableció el vínculo laboral que existió entre ellos, sin embargo, respecto al contrato de sustitución patronal no le otorgó valor probatorio, porque conforme los documentos obrantes en el proceso, consistentes en "numerosas constancias de devolución", notas de crédito y facturas, estableció que esos documentos contienen el logotipo con el nombre de la demandada, y que en el recibo de veintitrés de marzo de dos mil doce, el actor aparece como su vendedor, por lo

que concluyó que el interesado efectivamente prestaba sus servicios para la entidad ahora postulante, circunstancia que fue corroborada en el interrogatorio que formuló al diligenciar la prueba testimonial, a la que le dio pleno valor, motivo por el que, conforme lo anterior y con base en el principio de primacía de la realidad, el Juez arribó a la conclusión que no existió sustitución patronal, presumiendo que tanto la entidad demandada como Líquidos y Envases, Sociedad Anónima, pertenecen a un mismo grupo comercial, por lo que al no haberse probado la justa causa del despido, la condenó al pago de los rubros aludidos, no así de las horas extraordinarias, debido a que no fueron probadas por el actor, agregado al hecho que sus servicios fueron prestados fuera de la sede patronal. La entidad ahora postulante apeló la sentencia mencionada, manifestando en la alzada que, en la dilación procesal quedó demostrado que existió una sustitución patronal mediante contrato de seis de agosto de dos mil nueve, que celebró con la entidad Líquidos y Envases, Sociedad Anónima, motivo por el cual, conforme el artículo 23 ibíd, corresponde a ésta última responder por todas las obligaciones laborales sostenidas con los empleados, a partir del uno de agosto del año en mención, motivo por el que, al condenarla a ella (Distribuidora de Licores, Sociedad Anónima), al pago de las prestaciones reclamadas por Juan Carlos Zayas Ochoa, se trasgreden sus derechos, porque en todo caso la facultad del trabajador de demandarla prescribió, y es imposible que ella pueda probar la justicia o injusticia del despido, debido a que al momento en que finalizó el contrato de trabajo de marras, ya no era su empleado, manteniendo con el demandante únicamente una relación de índole comercial. Por su parte, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al emitir el pronunciamiento que en el plano constitucional se enjuicia, analizó los razonamientos expuestos por las partes, las constancias procesales, los medios de prueba aportados y las disposiciones aplicables al caso concreto y consideró que compartía el criterio del Juez de primer grado debido a que, si bien es cierto que la entidad demandada aportó al proceso el contrato de sustitución patronal (que según indica obra folios 52 y 53 de la pieza de primera instancia del juicio ordinario laboral de mérito), también lo es que los documentos incorporados al juicio (que a su vez manifestó que constan a folios del 12 al 24 de la pieza aludida), especialmente el recibo de caja de veintitrés de marzo de dos mil doce, extendido por la ahora postulante a favor de la Abarrotería Paisanita, la llevaron a la convicción que Juan Carlos Zayas Ochoa era vendedor de Distribuidora de Licores, Sociedad Anónima hasta el momento de su despido, y que la sustitución patronal afirmada por la ahora accionante nunca se concretó de hecho, porque el actor siguió trabajando para la misma entidad; razón por la que, al no haberse probado la justa causa del despido en el juicio de mérito, procedía la condena al pago de indemnización y daños y perjuicios, tal como lo estimó el Juez de primer grado. Por las razones expuestas confirmó el pronunciamiento que conoció en alzada. La entidad ahora accionante, al acudir a la justicia constitucional, expone como agravios que la autoridad reprochada no advirtió que el empleador del demandante es la entidad Líquidos y Envases, Sociedad Anónima, porque existió sustitución patronal a partir del uno de agosto de dos mil nueve, motivo por el cual, su responsabilidad finalizó seis meses después de haber acontecido esa circunstancia (sustitución patronal), de conformidad con el artículo 23 del Código de Trabajo, y debido a que el interesado no era su trabajador, era imposible probar la justa causa del despido, correspondiéndole al verdadero empleador justificar esa circunstancia. Es evidente que esas inconformidades fueron expuestas por la ahora amparista tanto en primera como en segunda instancias del juicio ordinario laboral subyacente, y los órganos jurisdiccionales que conocieron en sus respectivas competencias, dieron respuesta a cada uno de los argumentos que sirvieron como medio de defensa para presuntamente desvirtuar la demanda del interesado, sin embargo, fueron desvanecidos en las sentencias correspondientes, tal como se indicó precedentemente, ejercitando los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la facultad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado que les corresponde con exclusividad (como órganos de la jurisdicción ordinaria), de conformidad con el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, motivo por el que, la pretensión de la postulante es convertir al amparo en una instancia revisora de lo resuelto, lo que conforme el artículo 211 de la Carta Magna está prohibido. Respecto al argumento expuesto por la entidad accionante, en cuanto a que el acto reclamado carece de fundamentación, este Tribunal constata que la resolución enjuiciada llena los requisitos de una sentencia legítima, porque en ella se expusieron los elementos fácticos y jurídicos que permitieron a la autoridad denunciada confirmar la decisión que conoció en alzada, por lo que se descarta el agravio señalado….". [Sentencia de 26 de noviembre de 2015, dictada dentro del Expediente 3344-2015]. LA SUSTITUCIÓN SE PRESUME DE LAS AFIRMACIONES DEL TRABAJADOR Y SE CONFIRMA CON LOS SIGNOS EXTERNOS DE QUE OPERÓ DE HECHO: "…Se considera pertinente para la solución del caso concreto, hacer relación a las estimaciones proferidas por los órganos jurisdiccionales ordinarios. El Juez Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, declaró con lugar el juicio ordinario laboral promovido por Alejandro Leonel Estrada Paiz contra la Comercializadora Farmacéutica Veterinaria, Sociedad Anónima (Cofarvet) -postulante- y, como consecuencia, la condenó al pago de los rubros demandados por el actor, al considerar que con la documentación incorporada al proceso, especialmente las tarjetas de presentación a nombre del demandante, en las que se identifica como personal de la "División Veterinaria" de las entidades "Genfar" y "Cofarvet", estableció que inicialmente prestó sus servicios para la primera

entidad referida y luego para la postulante, situación que el Juez estimó fortalecida con lo manifestado en la confesión judicial que prestó el Gerente General y Representante Legal de la demandada –ahora amparista-, en la que reconoció que le entregó al actor las tarjetas relacionadas. Agregó que existió la presunción de certeza de los argumentos del actor porque la entidad emplazada no exhibió los documentos que le fueron requeridos para incorporarlos al proceso como prueba que ofreció el demandante. Conforme lo expuesto, el Juez estimó que quedó probada la sustitución patronal entre las entidades relacionadas, aunado a que la demandada no aportó medios de convicción idóneos para sustentar su postura y contradecir lo expuesto anteriormente, basando su fallo en los principios de realidad o primacía de la realidad, objetividad, justicia y equidad. Por su parte la Sala denunciada confirmó la sentencia de primer grado en virtud de que el demandante acreditó, por medio de los documentos aportados al juicio, así como con la confesión judicial prestada por la demandada, que sostuvo una relación de tipo laboral con la entidad Comercializadora Farmacéutica Veterinaria, Sociedad Anónima -postulante-, medios de convicción que estimó fueron debidamente valorados por el Juez. Asimismo, desvirtuó los argumentos que expresó aquella al apelar la sentencia de primer grado, porque eran inconsistentes respecto de los medios de convicción obrantes en autos, especialmente la confesión relacionada, así como el hecho de que la amparista no aportó prueba que contradijera las afirmaciones del actor, análisis que realizó a la luz de los principios que también sustentaron el fallo de primer grado. De lo relacionado en párrafos precedentes, esta Corte establece que lo resuelto por la Sala cuestionada no se estima transgresor del principio del debido proceso que fue denunciado por la amparista al promover la acción constitucional, debido a que al igual que el Juez de primer grado, consideraron que quedó demostrado con la prueba obrante en el proceso que antecede, que el actor sostuvo una relación de trabajo con la ahora amparista y que ésta no logró desvanecer los argumentos que fundaron la demanda, puesto que no aportó prueba que desacreditara la pretensión del actor. Cabe destacar que ambas autoridades judiciales realizaron una actividad intelectiva respecto del contradictorio que se trabó en el juicio antecedente del amparo, aspecto que se encuentra inmerso en la potestad de juzgar que les confiere la ley, habiendo expuesto los motivos que les permitieron declarar con lugar la demanda ordinaria, entre ellos la situación de que no obstante que el actor inició su vínculo de trabajo con otra entidad (Genfar Vet Guatemala, Sociedad Anónima), al finalizar la relación referida prestaba sus servicios para la amparista, lo que quedó demostrado no sólo con los documentos presentados por el actor (tarjetas de presentación), sino que con la confesión judicial que prestó el representante de la demandada, quien reconoció que la entidad fue quien le entregó esos documentos, lo que desvanece los agravios denunciados en la acción constitucional respecto de que la accionante haya estimado que probó que el actor no fue su empleado y, por el contrario, si prestó sus servicios a la otra entidad, que coincidentemente tiene su sede social en las mismas instalaciones, y también comparten el representante legal de ambas entidades (según manifestó la amparista). Conforme lo anterior, la solicitante del amparo debe respetar la valoración que los órganos jurisdiccionales efectuaron sobre el contenido y eficacia probatoria de los medios de prueba que se aportaron al proceso, debido a que se incorporaron para la decisión final y no debían probar a su favor por haberlos aportado. En ese orden de ideas, se advierte que lo resuelto por la autoridad denunciada no transgredió el debido proceso, puesto que resolvió la controversia conforme los principios que inspiran el Derecho del Trabajo, que le permitieron hacer una valoración del caso sometido a su conocimiento y proferir el pronunciamiento conforme las facultades que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo. La circunstancia de que lo resuelto sea contrario a los intereses de la amparista, no implica que se hayan vulnerado sus derechos…”. [Sentencia de fecha 4 de agosto de 2015, dictada dentro del Expediente 4315-2014]. LA CONTINUIDAD LABORAL NO SE INTERRUMPE CON LA SUSTITUCIÓN PATRONAL: “…Esta Corte considera que la Sala reclamada se pronunció sobre el aspecto jurídico fundamental del juicio, relativo a establecer si en el caso concreto concurrieron las causales que Pablo Walter Diemeck Sicaja hizo valer para demostrar la procedencia de la demanda ordinaria laboral promovida en contra de la amparista, aduciendo haber sido despedido de manera injustificada y, como consecuencia, si procedía o no el pago de indemnización y las prestaciones laborales pretendidas, por el período comprendido del dos de noviembre de dos mil dos al veintiuno de agosto de dos mil doce -consistiendo este el punto toral a discutir, debido a que esa es la denuncia principal de la amparista para reprochar el acto reclamado, al afirmar que no sostuvo vínculo laboral con la demandante por todo ese tiempo-. La postulante denuncia que la Sala cuestionada, al revocar parcialmente la sentencia conocida en grado, le vulneró sus derechos y principios jurídicos enunciados al condenarlo a pagar al trabajador indemnización y demás prestaciones laborales por el período anteriormente indicado, debido a que demostró en el juicio que antecede al amparo que no existió continuidad en la relación laboral y aunque presentó documentación idónea que demostró ese extremo, la Sala reprochada desestimó la prueba que fue debidamente valorada por el Juez de conocimiento, al haber considerado que existió una sustitución patronal, lo cual le resultó perjudicial a sus intereses legales y económicos. Esta Corte manifiesta que el referido agravio no trasciende en el ámbito constitucional en afectación de los derechos de la postulante, porque la Sala cuestionada, al analizar el fallo que conoció en grado, hizo un análisis intelectivo de los medios de prueba aportados y diligenciados dentro del juicio laboral. En ese

ARTÍCULO 25.

El contrato individual de trabajo puede ser:

a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

---

sentido, es importante destacar que la amparista para desvirtuar la continuidad en la relación laboral, argumentó que en la instancia que subyace al amparo, el juez de conocimiento requirió informe al Departamento de Regulación y control de Productos Farmacéuticos y Afines, de la Dirección General Regulación, Vigilancia y Control de la Salud del Ministerio de Salud Pública, entidad que, al emitir el informe respectivo, indicó que la propietaria de la Farmacia Fayco El Encinal, es la entidad Farmacias Paiz Rodríguez, Sociedad Anónima; así como el contrato de trabajo suscrito entre las partes y planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de los cuales, -indica el patrono- que se probó que el ex empleado sostuvo una relación laboral con la referida empresa del dos de noviembre de dos mil dos al treinta y uno de diciembre de dos mil seis. El Tribunal de conocimiento otorgó pleno valor probatorio a los referidos documentos y resolvió que la amparista demostró que en ese período, Pablo Walter Diemeck Sicaja laboró para ella, motivo por el cual la reclamación de las prestaciones laborales respecto del período reclamado resultaba improcedente -dos de noviembre de dos mil dos al veintiuno de agosto de dos mil doce-. Cabe destacar que la Sala reprochada al analizar la documentación, también examinó la prueba aportada consistente en la escritura pública autorizada en Guatemala el veintiséis de abril de dos mil trece, que contiene la credencial de representación de Farmacias Paiz, Rodríguez, Valdez, Sociedad Anónima -postulante-, y en la cual se lee que el representante de la entidad postulante se encuentra facultado para otorgar mandatos de conformidad con el pacto social de la referida entidad, lo manifestado se encuentra contenido en la escritura pública autorizada en esta ciudad capital el veinticinco de abril de dos mil seis; situación por medio de la cual, la Sala reclamada evidenció que, al momento de la constitución de la entidad Farmacias Paiz, Valdez, Rodríguez, Sociedad Anónima, el ex trabajador continuó laborando en el mismo lugar de trabajo, habiéndose originado la figura de la sustitución patronal, por lo que, en atención a lo dispuesto en el artículo 23 del Código de Trabajo, el Patrono sustituido quedó solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo nacidos antes de que se diera la sustitución. Aunado a lo anteriormente expuesto, esta Corte determinó dentro del expediente de primera instancia ordinario, folio cinco, una carta proferida por la Jefe de Recursos Humanos de Farmacia Fayco -propiedad de la entidad accionante- Elida de León Fuentes, por medio de la cual expresamente indica que Pablo Walter Diemeck Sicaja, se encontraba laborando para la empresa referida desde noviembre de dos mil dos hasta la fecha que suscribió la referida carta -junio de dos mil doce-, situación que tuvo por demostrada la relación laboral entre las partes hasta dos mil doce. Ante lo expuesto, esta Corte considera que la Sala reclamada determinó que la relación laboral nunca fue interrumpida como el empleador argumentó, habiendo explicado los motivos que la llevaron a concluir tal extremo y sobre todo los documentos expuestos en párrafos que anteceden y a los que les dio valor probatorio. Situación que motivó a la Sala reclamada a resolver la continuidad del vínculo laboral. -IV- Analizado el fallo mencionado, se aprecia que, en efecto, fue emitido de conformidad con el artículo 372 del Código de Trabajo y en observancia del principio jurídico iura novit curia que le confiere la facultad al Tribunal superior de revisar los puntos de derecho de la decisión impugnada y respecto del cual no se advierten las falencias que le atribuye la postulante. Además, evidencia que la autoridad reclamada, al revocar parcialmente la sentencia proferida en primera instancia y determinar que la relación laboral entre los sujetos procesales fue sostenida del período comprendido del dos de noviembre de dos mil dos al veintiuno de agosto de dos mil doce, no causó agravio a la amparista, puesto que la valoración de la prueba aportada al proceso laboral conocido y tramitado en la jurisdicción ordinaria y la aplicación del régimen legal atinente al caso, fue realizada por el Juez Natural de conformidad con el contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes laborales, habiéndose emitido las respectivas consideraciones jurídicas y fácticas en las cuales descansó el fallo, producto de la aplicación del principio jurídico aludido anteriormente y de la labor intelectiva que vislumbra la valoración de un conjunto de aspectos subjetivos que fueron advertidos por esa autoridad, cuando el asunto fue sometido a su conocimiento; efectuando la valoración de los medios de prueba rendidos dentro del antecedente, los cuales no respaldaron, a criterio del juzgador, las pretensiones de la amparista en cuanto a efectuar el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales al

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

ARTÍCULO 26.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.[33]

---

empleado pero solo por el período que indicó que laboró para ella -dos de noviembre de dos mil dos al treinta y uno de diciembre de dos mil seis-. Siendo que esta actividad de valoración y calificación de la naturaleza del pago pretendido por el interesado, constituye precisamente la parte medular del fallo objetado, es preciso para esta Corte recalcar que esa labor de juicio corresponde con exclusividad a los Tribunales de Trabajo de la jurisdicción ordinaria, según los artículos 203 la Constitución Política de la República de Guatemala y 361 y 372 del Código de Trabajo, la que no puede ser suplida por el Tribunal Constitucional…". [Sentencia del 13 de octubre de 2015, dictada dentro del Expediente 3155-2015].

[33] El Estado de Guatemala, es probablemente el principal simulador de relaciones laborales adoptando diversas figuras contractuales ubicadas en diversas categorías de gasto del presupuesto del Estado, sea para simular la naturaleza o sujetar artificiosamente la relación de trabajo a un plazo de finalización y simulando constantes y repetidas renovaciones o recontrataciones. Esta política ha llevado al error jurídico de asumir que los renglones presupuestarios determinan los derechos, mismos que no provienen sino de relaciones regidas por otras leyes, que establecen derechos y obligaciones derivados de las mismas y que, finalmente, el renglón presupuestario es únicamente una partida a la cual se carga el gasto que genera el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de que se trate. El problema esencial deriva de que el Estado de Guatemala, ordena su gasto sobre la base del principio contenido en el artículo 240 de la Constitución política de la República, en virtud del cual cada gasto debe contar con una previsión presupuestaria. De ahí que la voluntad simuladora y la materialización de la simulación, en términos administrativo-financieros, provoca que se cargue el gasto que representa el salario un renglón distinto al 011 que es establecido para el pago de salarios a trabajadores y trabajadoras permanentes. Debe apuntarse que la admisión de que esta decisión administrativa tenga en la práctica y respecto a determinado trabajador o trabajadora un efecto derogatorio de los derecho que la norma regula de manera general, no solo constituye una discriminación, una vulneración a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad que establece el artículo 106 de la Constitución política de la República sino que además, admite que esta práctica legislase en cada caso concreto un marco de derechos y obligaciones distintos a los que la ley prevé de manera general. Para comprender las implicaciones que esto conlleva, debe tenerse en cuenta que los renglones presupuestarios tienen su origen en las disposiciones contenidas en el Decreto 10-97 del Congreso de la República y sus reformas. El artículo 1 de esta ley, reformado por el artículo 1 del Decreto 13-2013 del Congreso de la República establece como objeto de dicha Ley: "….establecer normas para la constitución de los sistemas presupuestarios, de contabilidad integrada gubernamental, de tesorería y de crédito público…". El artículo 9 de la citada Ley, otorga al Ministerio de Finanzas Públicas en carácter de órgano rector del proceso presupuestario público en tanto que el artículo 80 del mismo cuerpo legal le faculta para la emisión de la normativa reglamentaria necesaria para el cumplimiento del objeto de la ley, es decir, para constituir sistemas presupuestarios, de contabilidad integrada gubernamental, de tesorería y de crédito público. Si bien es cierto, el Decreto 10-97 del Congreso de la República y sus reformas no establece expresamente que deba aprobarse un manual de clasificaciones presupuestarias, se hace referencia a éste en los artículos 26bis y 33bis, apareciendo el mismo como una consecuencia lógica de las necesidades provenientes del establecimiento de un sistema presupuestario de contabilidad integrada. En su oportunidad, el Ministerio de Finanzas Públicas aprobó el Acuerdo Ministerial 215-2004, considerando para ello: "Que para cumplir con el desarrollo del proceso presupuestario, es necesario contar con un instrumento que permita su clasificación en los siguientes niveles: Institucional, geográfico, finalidades y funciones, tipo de gasto, fuentes de financiamiento, recursos por rubros, económica de los recursos, objeto de gasto, y económica del gasto, circunstancia por la cual en las etapas de formulación, ejecución y evaluación del presupuesto, es de vital importancia el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala…". El artículo 1 del citado acuerdo Ministerial establece: "Aprobar el "Manual de Clasificaciones

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido[34], aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos[35] subsiste la causa que les dio origen.[36]

Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala", y sus correspondientes actualizaciones a las clasificaciones siguientes: a) institucional; b) geográfica; c) por finalidades y funciones; d) por tipo de gasto; e) por fuentes de financiamiento; f) de recursos por rubros; g) económica de los recursos; h) por objeto del gasto; e i) económica del gasto". Este manual de clasificaciones presupuestarias, ha sufrido reformas a través de los Acuerdos Ministeriales 35-2006; 65-2007 y 85-2009, todos del Ministerio de Finanzas públicas. De todas las disposiciones antes citadas se enerva que el Manual de clasificaciones presupuestarias y en consecuencia los renglones que este contempla, constituyen normas de índole contable cuya finalidad es homogenizar y ordenar las cuentas públicas; es decir, no constituye fuente de derechos y obligaciones ni prejuzga sobre la legitimad o no del gasto o sobre la existencia o no de un derecho proveniente de la relación que origina el gasto, tan solo establece criterios para su ubicación en la contabilidad pública y que no pueden ser antepuestos ni derivar en el desmedro de los derechos y obligaciones provenientes de relaciones previstas por normas ordinarias; no solo porque su objeto regulatorio no es ese sino porque por el principio de primacía constitucional, sus disposiciones no pueden anteponerse a normas de mayor jerarquía, debiendo recordar que la jerarquización de normas que presupone el principio de primacía constitucional es modificado por el artículo 106 constitucional que establece que en materia laboral la preeminencia la tiene la norma más favorable al trabajador o trabajadora. En otras palabras, el Manual de clasificaciones presupuestarias no sustituye a la norma que rige la relación de que se trate, ni afecta positiva o negativamente los derechos y obligaciones que provienen de la misma, así como tampoco de que subyazcan derechos obligaciones que produzcan un cambio en la ubicación presupuestaria del gasto, simplemente, crea un ordenamiento para que la decisión de realizar determinado gasto pueda contabilizarse en un sistema ordenado y homogéneo en toda la administración pública. De esa cuenta, como una cuestión básica, no puede dotarse al Manual de clasificaciones presupuestarias de una naturaleza y jerarquía normativa que no posee así como tener en cuenta que la ubicación del gasto, en este caso consistente en los salarios que devengan el trabajador en determinado renglón presupuestario no determina la naturaleza de la relación que los origina así como tampoco los derechos provenientes de la relación de trabajo.

[34] Las disposiciones que rigen el trabajo, dada su naturaleza realista y objetiva, tienen como objeto garantizar una protección igualmente realista y objetiva de las garantías que les son irrenunciables a los trabajadores, irreductibles por parte de los empleadores e innegables y no tergiversables por parte de los Tribunales de trabajo y previsión social. En estos casos de simulación, la norma prevé una consecuencia concreta, fáctica y jurídica, que es que tales relaciones "…Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido…". No se trata de una circunstancia vinculada a la petición del trabajador o trabajadora demandante sino una consecuencia al probarse los supuestos que la motivan que opera de iure en virtud de las previsiones de los artículos 103 y 106 de la Constitución política de la República. Siendo que el cargo del salario a un renglón presupuestario distinto al 011 que es el que actualmente soporta el pago de salarios debidos por Estado de Guatemala por relaciones permanentes, esta es una consecuencia que no requiere de petición expresa ya que esta es producto de una decisión administrativa secundaria a la simulación por lo que, al resolverse, debe ordenarse que se tenga la relación como permanente y que se realicen todas las gestiones administrativas y financieras para tal efecto, toda vez que esto es una consecuencia lógica y necesaria para la positividad de la consecuencia expresamente asignada por el Código de trabajo a la realización del supuesto de la simulación.

[35] Aunque actualmente los jueces son del criterio que para que se produzca el efecto previsto por la norma la duración de la relación de trabajo debe haber excedido de un año de manera continua e ininterrumpida, es evidente que la ley solo requiere para dicho efecto que la causa que motivó la contratación subsista a la finalización del primer contrato; es decir, no se requiere que la duración de la misma haya superado un número de meses o años, simplemente que opere uno de dos supuestos: El primero, que se produzca la renovación del primer contrato o la recontratación del trabajador o; el segundo, que al momento de finalizar el contrato se sigan realizando en el centro de trabajo las tareas que realizaba el trabajador o trabajadora contratado.

[36] La Corte de constitucionalidad, de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad ha sentado jurisprudencia abundante vinculada a las distintas modalidades de simulación de las relaciones laborales implementadas por el Estado de Guatemala, entre estas encontramos las siguientes: SOBRE LOS RENGLONES O21 Y 022: "- III - Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre la cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad

es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo. (Julio Armando Grisolía, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Decimoprimera Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina.). Entre los principios mencionados, en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), del cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un "contrato realidad", que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma. El artículo 19 del Código de Trabajo, establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra…". Se podría agregar, que dicha presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato. En ese sentido, los artículos 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo, determinan que "…serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Si tales circunstancias se produjeran, nos encontraríamos ante una simulación, porque con dicho accionar se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios profesionales, prestación de servicios técnicos o como en el caso que nos ocupa, por medio de la suscripción de un contrato a plazo fijo cuando la naturaleza de la función que se va a desempeñar obliga a que exista continuidad en la prestación), todo ello en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece en su favor. También se podría denunciar la existencia de fraude, porque se actúa en forma fraudulenta cuando, ajustando el comportamiento a las disposiciones legales, se busca evadir el fin previsto por ellas; en el caso que nos ocupa, por medio de la firma de contratos de plazo fijo se pretendió soslayar la continuidad existente en la relación laboral. En consecuencia, la sanción que traen aparejadas estas conductas es la nulidad, a través de la sustitución de los actos simulados o fraudulentos por las normas desplazadas, es decir, la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes que son las del derecho del trabajo…". SOBRE EL RENGLÓN 029: "….CONSIDERANDO -I- Esta Corte, en más de tres fallos contestes y continuos ha sostenido que no causan agravio las decisiones de los tribunales de Trabajo y Previsión Social que, aplicando el principio de primacía de la realidad, declaran que es nulo el contrato de trabajo celebrado a plazo fijo, cuando la naturaleza de la prestación o la tarea, obligan a que éste se perfeccione por tiempo indefinido. Ese criterio, es de observancia obligatoria a tenor de lo que establece el artículo 43 de la Ley Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad que prescribe que la jurisprudencia que se produzca, después de haber tres fallos contestes de esta Corte, al resolver casos similares, constituye doctrina legal que debe respetarse por los tribunales porque tiene la función de mantener la debida observancia de la ley y unificar su aplicación. -II- En el presente caso, el Estado de Guatemala acude en amparo contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como lesiva la resolución de siete de septiembre de dos mil nueve, dictada por la autoridad impugnada, que confirmó la emitida por el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, el veintiuno de abril de dos mil nueve, en la que declaró con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral planteada por Ronaldo López Monzón contra el Estado de Guatemala, condenando a éste al pago de daños y perjuicios, aguinaldo, bonificación para trabajadores del sector privado y público, vacaciones, bono vacacional, bonificación incentivo y multa impuesta; y le exoneró en cuanto al pago de ventajas económicas y reembolso de gastos efectuados al vehículo que tenía asignado el actor. Arguye el postulante que la autoridad reclamada, al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, le produjo agravio, puesto que no consideró que el actor prestó servicios técnicos mediante la suscripción de contratos administrativos, que estaban sujetos a un plazo determinado y en los que se pactó que la retribución que debía percibir era en concepto de honorarios, es decir, que no existió un vínculo laboral, en virtud que el trabajador no tiene la calidad de servidor público, encontrándose facultada la entidad nominadora para rescindir el contrato respectivo, de conformidad con una de las cláusulas contenidas en el mismo, por lo que la autoridad nominadora, al decidir dar por terminada la relación aludida, lo hizo sin responsabilidad de su parte. -III- Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e

ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo. (Julio Armando Grisolía, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Décimo primera Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina.) Entre los principios mencionados, en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un "contrato realidad", que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma. El artículo 19 del Código de Trabajo establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra…". Se podría agregar también que dicha presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato. En ese sentido, los artículos 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo, determinan que "…serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Si tales circunstancias se produjeran, nos encontraríamos ante una simulación, porque con dicho accionar se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios profesionales, prestación de servicios técnicos o como en el caso que nos ocupa, por medio de la suscripción de un contrato de servicios técnicos a plazo fijo cuando la naturaleza de la función que se va a desempeñar obliga a que exista continuidad en la prestación), todo ello, en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece a su favor. El acaecimiento de las circunstancias descritas precedentemente, tienen como consecuencia, una sanción, la nulidad de las conductas denunciadas, que se produce a través de la sustitución de los actos en los que se denuncian vicios, por las normas desplazadas, es decir, la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes -las del Derecho del Trabajo- y la Ley de Servicio Civil. -IV- Del análisis de los antecedentes se advierte que: I) Ronaldo López Monzón desarrolló sus actividades primeramente con el Banco Nacional de la Vivienda -ahora extinto-, a partir del veinte de agosto, hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil tres. Luego las obligaciones laborales fueron trasladadas al Ministerio de Comunicaciones, Infraesctructura y Vivienda, en el que ocupaba el puesto de Jefe del Departamento de Contabilidad en la Unidad de Desarrollo de Vivienda Popular, del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, habiendo sido contratado para prestar sus servicios técnicos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029). El período durante el que laboró en la institución mencionada, fue desde el cuatro de enero de dos mil cuatro, hasta el treinta y uno de mayo de dos mil siete, en forma ininterrumpida, ya que en sucesivas oportunidades se le prorrogó el contrato mencionado. El contrato celebrado entre la autoridad nominadora y el ex trabajador establece una serie de obligaciones, funciones y atribuciones en relación a aquél, consistentes en: a) estar supervisado constantemente por las autoridades superiores del Ministerio; b) participar en comisiones y otras actividades que le asignen las autoridades superiores de la dependencia; c) la jornada establecida y la subordinación a la que estaba sujeto, lo que se evidenció de los siguientes documentos: c.1) tarjeta de responsabilidad, en donde se detallan el mobiliario y equipo que estaba bajo su responsabilidad; c.2) nota asignada por Lilia del Valle de Marín, Viceministro de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, en la que especifica el horario de la jornada única de trabajo; c.3) memorando Ref. H - cero cero cuatro – dos mil cuatro, referente a permisos de salida en horario de trabajo. Esta Corte, al analizar las condiciones en que se desarrolló aquella relación, advierte que desde el inicio del contrato hasta la extinción del mismo, fue ejecutado en forma continua. La naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas al trabajador, la jornada establecida (véase el juicio ordinario laboral de primera instancia [expediente 01088-2007-02200 del Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica]) y la subordinación a la que estaba sujeto, obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo. Esta característica es un elemento esencial en un contrato de trabajo. De ahí que la entidad empleadora, al celebrar con el servidor público un contrato a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley. La sanción por tal proceder es la nulidad de lo actuado, debiendo sustituirse los actos que

contienen los vicios denunciados por las normas desplazadas, que para el caso concreto son las contenidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido por la naturaleza de la prestación y al haberse extinguido aquél sin causa justificada, resultaba procedente, por imperativo legal, el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales solicitadas por el ex trabajador, por lo que, cuando la autoridad impugnada resolvió que era procedente el pago de las mismas por el tiempo laborado, su actuación estuvo ajustada a Derecho, en consecuencia, no provocó el agravio denunciado por el postulante. Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en las sentencias de dieciséis y veinticuatro, ambas de octubre de dos mil ocho y, nueve de enero de dos mil nueve dictadas en los expedientes un mil ochocientos cincuenta y ocho – dos mil ocho (1858-2008); dos mil setecientos noventa y nueve - dos mil ocho (2799-2008), y tres mil setecientos treinta y cinco - dos mil ocho (3735-2008), respectivamente…" [Sentencia de fecha 13 de enero de 2012, dictada dentro del Expediente 1858-2010]. SOBRE EL RENGLÓN 031: "…-III- Los principios generales del Derecho del Trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre la cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo. (Julio Armando Grisolía, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Decimoprimera Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina.). Entre los principios mencionados, en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un "contrato realidad", que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma. El artículo 19 del Código de Trabajo establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra…". Se podría agregar también que dicha presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato. En ese sentido, los artículos 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo, determinan que "…serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Si tales circunstancias se produjeran, nos encontraríamos ante una simulación, porque con dicho accionar se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios profesionales, prestación de servicios técnicos o como en el caso que nos ocupa, por medio de la suscripción de un contrato a plazo fijo -bajo el renglón 031-, cuando la naturaleza de la función que se va a desempeñar obliga a que exista continuidad en la prestación), todo ello, en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece a su favor. El acaecimiento de las circunstancias descritas precedentemente, tienen como consecuencia, la sanción de nulidad de las conductas denunciadas, que se produce por medio de la sustitución de los actos en los que se denuncian vicios, por las normas desplazadas, es decir, la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes -las del Derecho del Trabajo-. Del análisis de los antecedentes se observa que Irma Lilí Espina Mejía ocupaba el puesto de Encargada de Logística de Medicamentos de la Dirección del Área de Salud del departamento de Jalapa, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Para cubrir esa plaza, fue contratada bajo el renglón presupuestario cero treinta y uno (031). El período durante el que laboró en el Ministerio mencionado, fue desde el uno de enero de dos mil uno hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro. El Director del Área de Salud del departamento de Jalapa, le comunicó a la trabajadora, en forma verbal, que su contrato había finalizado, con lo cual rescindió su relación laboral, por lo que la empleada pública acudió al Juez de Trabajo correspondiente a solicitar su inmediata reinstalación con fundamento en que no se solicitó la autorización previa, necesaria debido a que la entidad patronal se encontraba emplazada por la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico social. El Juez de Trabajo declaró con lugar la reinstalación y, al conocer en apelación aquella decisión, la autoridad impugnada la confirmó, con el fundamento en que la autoridad empleadora se encontraba emplazada y, consecuentemente, previo a dar por finalizada una relación laboral, debía contar con la autorización del juez correspondiente. Lo considerado precedentemente permite concluir que entre el inicio del contrato de

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.[37]

ARTÍCULO 27.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas o ganaderas;

b) Al servicio doméstico;

c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

---

trabajo y la extinción del mismo, no se interrumpió su continuidad porque la naturaleza de la prestación obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo y, siendo que esa característica es un elemento esencial en un contrato de trabajo, la entidad empleadora, al celebrar con la servidora un contrato a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley y, por ende, la sanción para esa actuación es la nulidad de lo actuado, por ello, deben sustituirse los actos que contienen los vicios denunciados, por las normas desplazadas, que para el caso concreto son las que están contenidas en el Código de Trabajo. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido por la naturaleza de la prestación y al haberse extinguido aquél sin autorización judicial previa, circunstancia que era necesaria debido a que la entidad patronal se encontraba emplazada, resultaba procedente por imperativo legal la reinstalación de la ex-trabajadora, por lo que, al haber confirmado la autoridad impugnada la decisión de reinstalación, su actuación se encuentra enmarcada en ley y, en consecuencia, no provocó el agravio denunciado por el accionante. Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en las sentencias de catorce de junio de dos mil siete, catorce de agosto de dos mil siete y veinticinco de octubre de dos mil siete dictadas los expedientes ochocientos cincuenta y siete - dos mil siete (857-2007), un mil cuatrocientos ochenta y seis guion dos mil siete (1486-2007) y dos mil trescientos sesenta y cinco-dos mil siete (2365-2007) respectivamente." [Sentencia de fecha 5 de septiembre de 2008, dictada dentro del Expediente 1853-2008].

[37] Derivado de que el Código de trabajo no prevé una vía específica para discutir e instar que se declaren las simulaciones del contrato de trabajo en cualquiera de sus elementos y hacer valer las presunciones establecidas en los artículos 18, 19 y 26 del Código de trabajo, estas se tramitan en la vía del juicio ordinario laboral; no obstante, estas son susceptibles de ser conocidas y declaradas por los tribunales en otros procesos, como las diligencias de reinstalación establecidas en los artículos 209 (trabajadoras y trabajadores en proceso de conformación de un sindicato) y 380 (despidos ejecutados durante la vigencia de las prevenciones de un conflicto colectivo de carácter económico-social), derivado que para la estimación de la existencia o no del derecho a la reinstalación el tribunal debe determinar en cada caso concreto si el trabajador afectado tiene acceso o no a ese derecho de reinstalación. La Corte de constitucionalidad, de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, ha sentado jurisprudencia en el sentido de hacer viable la discusión de la simulación dentro de estas diligencias, considerando al respecto que: "…Es pertinente indicar que los principios del Derecho del Trabajo, el conjunto de normas del Código de Trabajo y demás disposiciones de índole laboral, tienen como finalidad la tutela de las situaciones reales de los individuos en su condición de trabajadores; asimismo, debe tenerse presente que en el ámbito del Derecho Laboral el principio de autonomía de la voluntad se encuentra limitado, desde luego las leyes laborales son de orden público y, como consecuencia, la voluntad de los sujetos contratantes está sometida a la

ARTÍCULO 28.

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo,[38] directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

ARTÍCULO 29.

El contrato escrito de trabajo debe contener:

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;

b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

---

ley, por tal razón, entre otras, los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Por otra parte, es menester traer a colación el reproche formulado por el Registro accionante concerniente a que la Sala reclamada, al resolver, se extralimitó en el uso de sus facultades, porque se apartó de los puntos sometidos a su conocimiento, ya que conoció una supuesta simulación de la relación laboral, sin tomar en cuenta que ello no fue objeto de discusión en alzada, y que la vía incidental resultaba inidónea para conocer y resolver aspectos sobre tal simulación. Esta Corte considera que el agravio referido es insubsistente para el otorgamiento de la protección constitucional solicitada, porque el análisis de las constancias procesales, revela que la Sala mencionada emitió decisión acorde al contradictorio formado en su respectiva competencia, en virtud del cual se encontraba obligada a establecer si existía un contrato de trabajo a plazo fijo que finalizó por el advenimiento del plazo pactado sin responsabilidad para el Registro postulante -según lo aducido por éste-, o si por el contrario, acaeció el despido de la demandante derivado de que en realidad la relación laboral fue por tiempo indefinido y se pretendió encubrir mediante una contratación a plazo determinado. Siendo que la Sala aludida estableció esta última modalidad de contratación laboral -por tiempo indefinido- y en función de ello confirmó los efectos de la reinstalación de la trabajadora dispuesta en primera instancia, su actuación se ajustó a los aspectos sobre los cuales se entabló el debate en la alzada y que resultaban trascendentales para dilucidar el caso concreto, por lo que no se advierte que aquella Sala se extralimitara en el uso de sus facultades. Además, cabe mencionar que el postulante arguye que no es factible en un incidente como el que antecede al amparo declarar la simulación de la relación laboral. Este agravio resulta intrascendente, porque esta Corte ha reconocido la posibilidad de establecer en un incidente de reinstalación la naturaleza de la relación que se reprocha como de trabajo -sentencias de veintiocho de julio de dos mil once, veintidós de noviembre de dos mil doce y diez de diciembre de dos mil trece, dentro de los expedientes un mil ciento noventa y tres – dos mil once, un mil trescientos veintinueve – dos mil doce y tres mil seiscientos ocho – dos mil trece, respectivamente (1193-2011, 1329-2012 y 3608-2013)-. Lo anterior resulta viable debido a que ante la incertidumbre que pueda existir respecto de la naturaleza de la relación y la necesidad de los jueces de pronunciarse sobre la procedencia o no de la reinstalación pedida, provoca que estos efectúen el análisis de las circunstancias en las que se prestó el servicio y así emitir fallos ajustados a Derecho, siempre que se ejerza en las condiciones establecidas en el Código de Trabajo, es decir, que se disponga la terminación de la relación sin autorización judicial correspondiente, entre otros, como sucedió en el caso particular, por estar vigente un emplazamiento...”. [Sentencia de fecha 23 de enero de 2015, dictada dentro del Expediente Número 4076-2014].

[38] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.[39]

---

[39] La Cédula de vecindad fue sustituida por el Documento Personal de Identificación perdiendo su vigencia y validez con la aprobación y puesta en vigencia del Decreto número 90-2005 del Congreso de la República que establece en su artículo 50: “El Documento Personal de Identificación que podrá abreviarse DPI, es un documento público, personal e intransferible, de carácter oficial. Todos los guatemaltecos y los extranjeros domiciliados mayores de dieciocho (18) años, inscritos en el RENAP, tienen el derecho y la obligación de solicitar y obtener el Documento Personal de Identificación. Constituye el único Documento Personal de Identificación para todos los actos civiles, administrativos y legales, y en general para todos los casos en que por ley se requiera identificarse. Es también el documento que permite al ciudadano identificarse para ejercer el derecho de sufragio. El reglamento respectivo regulará lo concerniente al DPI.”. El artículo 54 del mismo cuerpo legal regula: “Para efectos de identificación oficial de las personas naturales, ningún particular, autoridad o funcionario podrá exigir la presentación de documento distinto al Documento Personal de Identificación; tampoco podrá requisarse ni retenerse.”. El artículo 61 de la misma norma prevé: “El Código Único de Identificación de la persona -CUI-, constituye la base sobre la cual la sociedad y el Estado la identifican para todos los efectos. Será adoptado obligatoria y progresivamente por todas las dependencias del Estado como número único de identificación de la persona natural; en todos los casos en que se tenga la obligación de llevar un registro, este número se irá incorporando con el objetivo de sustituir los números que están en los registros públicos de todos los sistemas de identificación, en un plazo que no debe exceder del treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil dieciséis (2016).”. El artículo 92 de la misma Ley establece: “La sustitución de la Cédula de Vecindad deberá efectuarse a más tardar el dos (2) de enero de dos mil trece (2013), por el Documento Personal de Identificación -DPI-. En consecuencia, las cédulas de vecindad que fueron emitidas al amparo del Decreto Número 1735 Ley de Cédulas de Vecindad, perderán su vigencia y validez a partir del dos de enero de dos mil trece; a partir de esa fecha, toda autoridad pública o privada deberá exigir, como único documento de identificación personal, la presentación del Documento Personal de Identificación -DPI-.”. Como consecuencia de esto, el requisito de indicar la vecindad, ha perdido su sustento legal toda vez que la inscripción como vecino de un municipio se realizaba al obtener la cédula de vecindad o el cambio de vecindad que regía el Decreto 1735 en sus artículos 2 y 13, esto porque la Cédula de vecindad era una certificación del asiento del Libro de Registro de Vecindad previsto en el artículo 2 de la norma derogada. Si bien es cierto, el Decreto 90-2005 del Congreso de la República, establece en su artículo 56 literal l) que en el DPI se indicará la vecindad del titular, el artículo 70 de la misma norma que establece cuales son los registros a cargo del Registro nacional de las personas –RENAP- no establece que la vecindad esté sujeta a registro alguno, en consecuencia, no puede establecerse que el DPI certifique tal circunstancia ya que no existe un registro que haya sustituido al previsto en su momento por el artículo 2 del Decreto 1735.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

ARTÍCULO 30.

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

ARTÍCULO 31.

Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

ARTÍCULO 32.

Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.[40]

ARTÍCULO 33.

Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; y

---

[40] Esta disposición es incompatible con el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, Convenio sobre la edad mínima, en el marco de este Convenio el Gobierno informó a la Organización Internacional del Trabajo que la edad mínima aplicable en el Estado de Guatemala es de catorce años.

b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

ARTÍCULO 34.

Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras que no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;

b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, sí la compañía de éstos se ha permitido.

c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa al volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se

han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes concretos cada mes y extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los inicios a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

ARTÍCULO 35.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:

a) Si los trabajadores son menores de edad;

b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;

c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y

d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.

ARTÍCULO 36.

Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

ARTÍCULO 37.

Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

CAPÍTULO SEGUNDO
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 38.

Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

ARTÍCULO 39.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: Uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo,[41] directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo, y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

ARTÍCULO 40.

En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 41.

Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo[42] o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.

ARTÍCULO 42.

Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

---

[41] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[42] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 43.

Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

ARTÍCULO 44.

Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

ARTÍCULO 45.

Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

ARTÍCULO 46.

El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

a) Sus propios miembros;

b) Otros sindicatos que sean parte del contrato;

c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y

d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.

ARTÍCULO 47.

Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta del cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

ARTÍCULO 48.

Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

CAPÍTULO TERCERO
PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES Y PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O DE CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO

ARTÍCULO 49.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.[43]

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.[44]

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

---

[43] El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el producto normativo de la negociación colectiva, reconocida como derecho por el artículo 106 constitucional y los Convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a la importancia de la misma la Corte de Constitucionalidad ha sostenido: "…-IV- El Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, que versa "Sobre la Negociación Colectiva" y que ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, en su artículo 5 establece: "1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: a)…b)…c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva"; asimismo, el artículo 8 del Convenio mencionado regula: "Las medidas previstas con el objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva". La normativa anteriormente citada viabiliza la negociación colectiva, que comprende todas las actividades que se desarrollan entre un empleador, un grupo o varias organizaciones de patronos, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, encaminadas a fijar las condiciones laborales y, en general todo lo concerniente a las relaciones existentes en virtud del vínculo laboral que los une. La negociación colectiva encuentra asidero en el principio de superación, ya que por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se rebasa el mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores -las que por su naturaleza son protectoras e irrenunciables-, siempre y cuando se observen las posibilidades de los patronos; ello trae como consecuencia la dignificación económica y moral de los trabajadores, lográndose así una mayor armonía social y una conciliación entre capital y trabajo, que no perjudica, sino por el contrario, favorece los intereses justos de los empleadores. De esa cuenta, toda la legislación laboral vigente en Guatemala debe encontrarse acorde al contenido del Acuerdo aludido, y ello es así porque los jueces de la jurisdicción privativa laboral, al suscitarse un conflicto de condiciones de trabajo, deben obligadamente aplicar toda la normativa que tengan a su alcance para favorecer la negociación colectiva y, aun siendo insuficiente esta o inexistente, por ningún motivo han de truncarla; es decir, aquellos deben efectuar una interpretación extensiva y no restrictiva con relación al asunto, ya que ello permite la resolución de casos con base en una bien entendida equidad, anteponiendo la posición económica de las partes, aplicando un criterio solidario, lo que, como ya se apuntó, lejos de confrontar a estas, permite la armonía social, que constituye un pilar fundamental del Derecho Laboral…". [Sentencia de fecha 16 de julio de 2013, dictada dentro del Expediente 141-2013].

[44] Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "...un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, cuyo fin

ARTÍCULO 50.

Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que lo han suscrito;[45]

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.[46]

---

es reglar las condiciones de prestación de trabajo y materias afines. Se le denomina "ley profesional" porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable. En ese sentido, un pacto de condiciones de trabajo es un acuerdo colectivo que rige para partes determinadas por tiempo determinado (denunciable a su término) y no está dotado de generalidad..". [Gaceta No. 59, expediente No. 1076-00, página 32, sentencia: 31-01-2001.]. En consecuencia, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, no son susceptibles de ser impugnados por la vía de la inconstitucionalidad, salvo en casos concretos para que se declare la inaplicabilidad de sus disposiciones porque ello vulneraría alguna garantía constitucional del afectado.

[45] Los pactos colectivos no pueden ser interpretados en un sentido restrictivo de los derechos de los trabajadores tal y como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad al sostener: "…En virtud de lo anterior, se advierte que a falta de precepto legal que regule el procedimiento a seguir para reclamar el pago de prestaciones laborales, debe estarse a lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, puesto que ésta es de aplicación general para normar las relaciones entre el Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores, porque atendiendo al principio referido precedentemente es posible hacer una interpretación extensiva de la ley siempre a favor de los empleados, puesto que un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo si bien es cierto, tiene carácter de obligatorio entre las partes que lo han celebrado, también lo es que éste constituye la superación de las garantías mínimas a favor de la parte de la relación laboral más débil -los trabajadores-, por lo que no puede dársele un carácter limitativo que vaya en desmedro de los derechos de los trabajadores, pues ello sería contraproducente con su propia naturaleza; al contrario, debe interpretarse siempre a favor de aquéllos. (Criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de veinticuatro de julio de dos mil siete y veintiocho de febrero de dos mil ocho, expedientes mil cuatrocientos sesenta y uno - dos mil siete y ciento trece – dos mil ocho, respectivamente.)…" [Sentencia del 15 de octubre de 2008, dictada dentro del Expediente 2431-2008].

[46] El artículo 106 de la Constitución política de la República de Guatemala establece que: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.". De conformidad con la citada norma constitucional, no es susceptible de subsistir y en consecuencia de ser aplicada una norma o disposición de cualquier orden, incluso voluntariamente aceptada por un trabajador si la misma implica "…renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo….". A los efectos de determinar los alcances del artículo 50 del Código de trabajo, es preciso establecer que el carácter de ley profesional; es decir, la fuerza de ley de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se

encuentra normativamente limitada a varios supuestos, los cuales trataremos de explicar. En un primer supuesto, específicamente el contenido en la literal a) del citado artículo, establece que "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para… …Para las partes que lo han suscrito…". El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es un instrumento que solamente puede suscribirse entre dos partes legitimadas para ello, siendo estas el patrono, que puede ser una persona individual o jurídica y un sindicato de trabajadores, específicamente el mayoritario o el más representativo del gremio o centro de trabajo de que se trate según sea el caso de conformidad con la previsión contenida en el artículo 51 del mismo cuerpo legal. Debe remarcarse que la única parte legitimada legalmente para la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es un sindicato de trabajadores que, de conformidad con el artículo 206 del Código de trabajo "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes….". Esta disposición es complementada por el artículo 210 del Código de trabajo que regula: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase…". Es decir, de conformidad con el artículo 206 un sindicato es una asociación permanente y, conforme el artículo 210 es una persona jurídica que es por sí, sujeto de derechos y obligaciones. El artículo 15 del Código Civil prevé: "Son personas Jurídicas: …3. Las asociaciones sin finalidades lucrativas, que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronatos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio social creados o autorizados por la autoridad correspondiente, se consideran también como asociaciones…". El artículo 16 del mismo Código Civil establece: "La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; puede ejercitar todos los derechos y contraer las obligaciones que sean necesarios para realizar sus fines y será representada por la persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social…". En ese sentido, un sindicato, como persona jurídica, es un sujeto de derechos y obligaciones distinto a sus miembros individualmente considerados, de esa cuenta, un sindicato, al tomar una decisión, no vincula ni puede afectar los derechos individuales de sus miembros, esto, porque de conformidad con la ley no es el titular de tales derechos individuales ni un trabajador puede, incluso consintiéndolo, renunciar a los derechos que le reconoce la ley. De ahí que al tenor de lo previsto en la literal a) del artículo 50 del Código de trabajo, el primer nivel de vinculación legal de un pacto colectivo, se refiere exclusivamente a la afección de los derechos y obligaciones de que puede disponer un sindicato; es decir sus derechos como persona jurídica, y a los derechos y obligaciones del patrono, sea este una persona individual o jurídica. El artículo 50 del Código de trabajo, prevé otro nivel de vinculación legal para los pactos colectivos de condiciones de trabajo en su literal c), que abordamos de manera anterior al referirnos a la literal b). De esa cuenta, la literal c) del artículo 50 del Código de trabajo preceptúa que "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para… ….Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo…". Esta disposición, tiene vinculación con los principios de intangibilidad y progresividad del Derecho de trabajo toda vez que se refiere a personas que, al no estar laborando al momento de suscribirse un pacto, no se ubican dentro del caso de la adquisición de derechos puesto que no realizan en ese momento el supuesto que origina el acceso a los mismos, como lo es el caso de la existencia de una relación laboral vigente. No obstante, es por la intangibilidad y la progresividad, que el pacto colectivo impone como limitante a las nuevas contrataciones que estas no puedan realizarse en condiciones inferiores a las que regula el pacto colectivo, por la razón de que los derechos, no las obligaciones, se incorporan al mínimo irrenunciable que rige en el centro de trabajo de que se trate. El tercer supuesto, y probablemente el de mayor importancia derivado del error de algunos sindicatos de incorporar en los pactos colectivos de condiciones de trabajo disposiciones disciplinarias para los trabajadores y trabajadoras, es el contenido en el artículo 50 literal b) del Código de trabajo según el cual: "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para… …Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado…" Puede apreciarse que, si bien es cierto la norma establece la vinculación legal de las disposiciones de un pacto colectivo de condiciones de trabajo para la generalidad de trabajadores y trabajadoras que laboran en un centro de trabajo al suscribirse y entrar en vigencia un pacto colectivo, con independencia de que sean o no afiliados al sindicato que lo ha suscrito, esta disposición está vinculada a una condicionante expresa, prevista por la ley al establecer que esta se produce solamente "…en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos…". Esta condicionante, es lógica y jurídicamente explicable; en primer

lugar, porque un sindicato como persona jurídica con personalidad jurídica propia distinta a la de sus miembros individualmente considerados, solamente está facultado para acordar disposiciones que incorporen derechos a la esfera propia e individual de derechos de los trabajadores y trabajadoras, más no para privarles de ellos, en principio, porque la ley no establece una representación de facto o de iure del sindicato respecto a sus miembros, de hecho, el artículo 223 literal h) del Código de trabajo establece que la representación individual de los trabajadores, se limita a sus miembros y en los casos en que cada uno de estos lo haya solicitado expresamente. Vale citar además que la libertad sindical reconocida en la literal q) del artículo 102 de la Constitución política de la República y el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del trabajo implica el derecho de afiliarse o no a un sindicato y, en su caso, de afiliarse al de la preferencia del trabajador o trabajadora; de esa cuenta, un producto normativo decidido por determinado sindicato en lo que respecta a la imposición o reconocimiento de obligaciones para los trabajadores, no puede imponer la representación o la vinculación de un trabajador a la decisión manifestada por la persona jurídica del sindicato en dicho instrumento normativo, menos aún en lo que respecta a quienes en el ejercicio de la libertad sindical no son afiliados a sindicato alguno o son afiliados a una organización distinta a la que negocia el pacto colectivo. En ese sentido, un sindicato, no puede, en el marco de sus atribuciones legales, irrumpir en la esfera individual de derechos y obligaciones de sus miembros individualmente considerados, sea afectando sus derechos o imponiéndoles obligaciones individuales y menos todavía en la de quienes en el ejercicio de su libertad sindical no se han afiliado a un sindicato o han decidido afiliarse a un sindicato distinto al que ha negociado el pacto colectivo de condiciones de trabajo. En segundo lugar, porque los derechos que asisten a los trabajadores son, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución política de la República, mínimos e irrenunciables, resultando nulo ipso jure cualquier afección a los mismos, incluso cuando esta ha sido provocada con el consentimiento del propio trabajador o trabajadora. En tercer lugar, porque el propio principio de irrenunciabilidad, que en caso de conflicto de leyes en tiempo, determina que la norma más favorable, sin importar su rango u origen, desplace a la norma menos favorable. En cuarto lugar, porque la Ley, al reconocer la existencia de los sindicatos determina que su constitución es "…exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes…" de la misma manera, el artículo 106 de la Constitución política de la República al reconocer la negociación colectiva y determinar sus fines prevé que: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.". Lo cual presupone que la negociación colectiva y su producto normativo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, tiene una finalidad eminentemente progresiva y, en consecuencia, solo puede producir legal y fácticamente mayor cantidad o mejor calidad de derechos, pero no la pérdida o afección de los mismos en la esfera individual de derechos de cada trabajador o trabajadora. En ese orden de ideas, la fuerza legal de un pacto colectivo de condiciones de trabajo opera para los trabajadores solo en cuanto les favorezcan sus disposiciones, en cuanto al sindicato que lo negoció y el patrono y establece un mínimo de condiciones para quienes aún no laboran en el centro de trabajo en el que este rija; no puede sin embargo, afectar derecho alguno de los trabajadores o trabajadoras. Debe adicionarse a esto que, el objeto constitucional de la negociación colectiva es la superación de las condiciones económicas y sociales en que se presta el trabajo, no establecer obligaciones laborales ya que para ello, está la propia contratación individual o colectiva, la legislación del trabajo y, en su caso, el Reglamento interior de trabajo. Lo anterior se trae a colación porque el régimen disciplinario en un centro de trabajo, es regulado por antonomasia por la legislación ordinaria de trabajo y, en su caso, por el reglamento interior de trabajo toda vez que el artículo 60 del Código de trabajo establece: "El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para… …e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas…". De esa cuenta, el establecimiento de causas de sanción y procedimientos para imponerlas no constituyen materia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo ya que se ubican fuera del objeto constitucional de este instituto previsto en el artículo 106 de la Constitución política de la República y al margen de los fines del Sindicato que lo negocia conforme lo prevé el artículo 206 del Código de trabajo. Esta reflexión se hace necesaria toda vez que, en el caso de los trabajadores y trabajadoras del sector público, tienen como derecho mínimo e irrenunciable el no ser despedidos a menos que incurran en causa justificada de despido y que esta les sea debidamente comprobada; de esa cuenta, una disposición que tipifica faltas al servicio como objeto de sanción disciplinaria, afecta necesariamente el derecho al trabajo y a la estabilidad en el mismo que les reconoce el ordenamiento jurídico laboral. De esto se deriva que la introducción de nuevos tipos de conductas sancionables, presupone el establecimiento de condiciones que restringen las condiciones en que se goza del propio derecho al trabajo y a la estabilidad en este. Por otra parte, sobre la base de lo previsto en la literal b) del artículo 50 del Código de trabajo, según el cual, las disposiciones de un pacto colectivo de condiciones de trabajo solamente vinculan legalmente y de manera general a los trabajadores y trabajadoras "…en lo que dichos trabajadores resulten

ARTÍCULO 51.

Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.[47]

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, dentro de la propia empresa o centro de producción;

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.[48]

---

favorecidos…", lo cual conduce a que una regulación incluida dentro de un pacto colectivo de condiciones de trabajo que establece nuevas causales de sanción, procedimientos más desfavorables o sanciones más severas que las previstas en una norma preexistente que ha regulado dicha materia, tal norma resulte inaplicable; primero, porque la misma se ubica fuera del objeto constitucional de la negociación colectiva y de los fines establecidos por la ley y naturalmente por los propios estatutos del sindicato que lo ha negociado; segundo, porque genera condiciones que vician tales disposiciones de nulidad ipso jure conforme el artículo 106 de la Constitución política de la República; tercero, porque se trata de normas que naturalmente no son favorables a los trabajadores y carecen de efectos vinculantes conforme la literal b) del artículo 50 del Código de trabajo y que su imposición de manera generalizada implicaría imponer la voluntad de un sindicato a quienes no son sus afiliados al presuponer que este ejerce su representación violando con ello la libertad sindical prevista en la literal q) del artículo 102 de la Constitución política de la República y el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo; y, cuarto, porque al existir una norma preexistente o subsecuente regulando la misma materia, la norma resulta desplazada por la norma más favorable al trabajador o trabajadora afectada por la posible aplicación de la misma. Sobre esa base, es necesario señalar que un pacto colectivo de condiciones de trabajo, carece de efectos de derogación o reforma regresiva de disposiciones devenidas del poder legislativo ordinario, toda vez que la facultad legislativa ordinaria corresponde, de conformidad con el artículo 157 de la Constitución política de la República, con exclusividad al Congreso de la República.

[47] Esta disposición no se refiere, salvo los casos en que solamente existe un sindicato, que el sindicato que propone la negociación posea el 25% del total de trabajadores y trabajadoras sindicalizados. Si existe más de un sindicato, a este porcentaje se arriba sumando la afiliación de cada uno de los sindicatos existentes ya que la norma se refiere a "trabajadores sindicalizados", lo cual hace indiferente a la organización en la cual se encuentren agremiados requiriendo solamente que la suma de estos alcance la cuarta parte del total de trabajadores y trabajadoras.

[48] En muchas ocasiones los patronos aducen que por haber negociado un pacto colectivo de condiciones de trabajo con un sindicato mayoritario, no están obligados a negociar un pacto colectivo con el sindicato más

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores.[49] Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo,[50] planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para éste efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el TÍTULO duodécimo de este Código.

ARTÍCULO 52.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

---

representativo de otro centro de trabajo o un gremio distinto al que corresponde los integrantes del sindicato que ha realizado la negociación. Esta percepción está al margen de la ley toda vez que el Código de trabajo establece estas posibilidades expresamente, debiendo en su caso el sindicato proponente solamente acreditar que es el más representativo del gremio específico de que se trate o del centro de trabajo en que tenga su asiento el sindicato.

[49] Este procedimiento se encuentra regido por el Acuerdo Gubernativo número 221-94, de fecha 13 de mayo de 1994 del Presidente de la República de Guatemala, “Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado.”

[50] La falta de agotamiento de la vía directa ha sido un argumento recurrente por parte de los patronos para impedirles a los trabajadores el acceso a la negociación colectiva, esto a pesar de que el contenido de la norma es expreso al someter el agotamiento de la vía directa al agotamiento de un plazo sin que exista un acuerdo pleno entre patrono y sindicato respecto a la totalidad de peticiones contenidas en el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo o un acuerdo de prorrogar la vía directa. Este debate ha sido trasladado al plano constitucional y ha sido resuelto por la Corte de Constitucionalidad reafirmando los siguientes criterios establecidos en la norma. NO ES OBLIGATORIO PARA EL SINDICATO COMUNICAR AL PATRONO SU DECISIÓN DE AGOTAR LA VÍA DIRECTA: Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha considerado: “…- III - Esta Corte, al efectuar el análisis de los antecedentes del presente asunto y de los motivos de inconformidad expresados por el postulante al apelar la sentencia dictada por el Tribunal de Amparo, que habilitan en esta instancia el conocimiento del caso concreto, advierte que el aspecto fundamental de la controversia trasladada al plano constitucional se circunscribe al hecho de que el amparista alega que la autoridad reclamada, al resolver, concluyó de forma equivocada que no se había

agotado la vía directa, por el hecho de que no se dio aviso a la entidad patronal de que se daba por agotada la instancia, requisito que no está contemplado en la ley para que se tenga por finalizada esa vía, con lo que se cometió una arbitrariedad al obligársele a cumplir con una condición que no está regulada en la ley, vulnerando con esa actuación su derecho a la negociación colectiva y variando las formas del proceso. Esta Corte, al atender las particularidades del caso concreto y luego de efectuar el análisis respectivo, especialmente respecto de los agravios que el postulante resiente del acto reclamado y de los argumentos expresados por los demás sujetos procesales al evacuar la audiencia de la vista de la sentencia apelada, estima que la Sala reclamada, al resolver, efectivamente vulneró el debido proceso, porque en el trámite de la incidencia subyacente al amparo exigió a los interesados el cumplimiento de un requisito que no contempla la ley, pero dadas las circunstancias del caso concreto este Tribunal estima que la pretensión del Sindicato postulante fue consumada al aprobarse y homologarse un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo en el citado Ministerio. Dicho lo anterior, esta Corte advierte que la autoridad denunciada, al exigir el cumplimiento de un requisito "aviso" para dar por agotada la vía directa, que no estaba contemplado en la ley rectora del acto, actuó de manera equivocada, violando el debido proceso…" [Sentencia de fecha 7 de enero de 2016, dictada dentro del Expediente 4234-2015]. LA VÍA DIRECTA SE AGOTA POR EL TRANSCURSO DEL TIEMPO Y PRORROGA DE LA MISMA REQUIERE ACUERDO EXPRESO DE LAS PARTES: En cuanto a esto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "….No obstante esta Corte ha sentado jurisprudencia en el sentido de que, de conformidad con el artículo 393 del Código de Trabajo, la fase de conciliación inicia desde el momento de la presentación del pliego de peticiones, no siendo factible a partir del acaecimiento de esa circunstancia interponer excepciones, incidentes o recurso alguno contra lo decidido por el juez de trabajo y previsión social, tal como lo prevé el artículo 383, segundo párrafo, del Código mencionado, en el caso que nos ocupa es pertinente acoger el reclamo del Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización -SITRACONALFA- y, como consecuencia, resulta meritorio conocer el fondo del asunto, en virtud que se encontraron falencias dentro del proceso que subyace al amparo que a continuación se detallarán, por lo que previo a emitir el pronunciamiento respectivo, esta Corte estima oportuno traer a cuenta algunos aspectos relacionados al antecedente de la presente acción, que fundamentarán la postura que este Tribunal asumirá. El ahora amparista promovió en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, conflicto colectivo de carácter económico social contra el Estado de Guatemala, el Ministerio de Educación y el Comité Nacional de alfabetización -CONALFA-, estos últimos como autoridades nominadoras, con el objeto de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo. El juez decretó el emplazamiento correspondiente a prevención y admitió a trámite el conflicto colectivo de carácter económico social. Inconforme con lo resuelto, el Estado de Guatemala promovió cuestión previa como punto de derecho, argumentando que los trabajadores emplazantes no agotaron la vía directa y, además, no cumplieron los requisitos formales que debe llenar toda demanda; al resolver, el juez de los autos decidió declarar sin lugar la incidencia aludida, determinando para el efecto que la vía directa fue agotada, toda vez que se demostró por medio del sello que se encontró estampado en el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo y que fue presentado tanto en el Ministerio de Educación como en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el objeto de llegar a un acuerdo con el patrono, además evidenció que al haber transcurrido en demasía el plazo de treinta días desde que se presentó el proyecto aludido sin que hubiese llegado a un arreglo, los trabajadores emplazantes agotaron el procedimiento aludido. Consta en el proceso que el demandado apeló esa decisión y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, revocó lo dispuesto en primera instancia, estimando que la vía directa no fue agotada por el sindicato promoviente del conflicto respectivo, agregó que no consta dentro del proceso que subyace al amparo, que el postulante le haya entregado a la entidad nominadora el proyecto de normación colectiva mencionado; asimismo, el ahora postulante no evidenció que haya denunciado con la debida antelación el pacto colectivo vigente entre las partes. Contra lo resuelto el accionante planteó recurso de aclaración contra la resolución descrita precedentemente y la Sala reprochada declaró sin lugar el mecanismo de defensa referido. El inciso b) del artículo 53 del Código de Trabajo preceptúa: "La duración del pacto (…) se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia (…). La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto". En ese mismo orden de ideas, el artículo 55 del mismo cuerpo legal establece: "En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado." Los numerales 1 y 2 del artículo 4 de la Ley de Sindicalización de los Trabajadores del Estado, establecen: "Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescriben el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: 1. la vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo (…). Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere arribado a ningún acuerdo, a menos que

ARTÍCULO 53.

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo de[51] estipularse lo relativo a:

a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;

b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se

---

las partes dispusieren ampliar el plazo indicado… 2. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo …" De las normas anteriormente descritas se colige que es requisito sine qua non para plantear un conflicto colectivo de carácter económico social, que previamente el sindicato promoviente agote la vía directa, esto quiere decir tratar conciliatoriamente el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo con el patrono, en una instancia extrajudicial anterior al conflicto colectivo. Si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud, no hubiese pronunciamiento al respecto, o las partes dispusieran ampliar el plazo indicado, la vía mencionada se tendrá por agotada. Subsiguientemente, es preciso acreditarle al juez de trabajo en el momento del planteamiento del conflicto colectivo que se cumplió con agotar la vía directa, siendo imprescindible que la acreditación sea fehaciente, de lo contrario si se intenta promover el proceso colectivo mencionado, será inviable por no llenar los requisitos que por mandato legal se deben cumplir. Analizados los elementos pertinentes para emitir el pronunciamiento respectivo, este Tribunal advierte que las alegaciones del ahora postulante fundamentalmente consisten en que, demostró por medio de documentación acompañada como prueba en la dilación del proceso que subyace al amparo, el agotamiento de la vía directa (folios del 45 al 71 del antecedente de primera instancia), esto como requisito sine qua non previo a plantear el conflicto colectivo de condiciones de trabajo, situación que la Sala reprochada no advirtió, al no emitir razonamiento alguno respecto de la conclusión a la que arribó al acoger la pretensión del Estado, violando con ello el contenido del artículo 141 inciso b) de la Ley del Organismo Judicial; situación que también se impugnó al promover aclaración y que el Tribunal también soslayó al emitir el pronunciamiento respectivo, declarándola sin lugar. Con relación a las denuncias formuladas por el accionante, referente a que la Sala reprochada omitió valorar la documentación por medio de la cual el postulante demostró el agotamiento de la vía directa previo a acudir a plantear conflicto colectivo de carácter económico social, esta Corte encuentra que en el presente caso, el supuesto jurídico establecido en la norma mencionada concurrió, de acuerdo a lo manifestado en los párrafos precedentes, toda vez que el ahora postulante probó por medio del sello puesto por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo respectivo, cuando fue presentado ante las autoridades referidas. Aunado a lo anterior, se evidenció que al haber transcurrido en demasía el plazo de treinta días desde que se presentó el proyecto aludido sin que se hubiese llegado a un arreglo, los trabajadores emplazantes agotaron el procedimiento aludido, dando con ello cumplimiento al mandato legal señalando precedentemente, cuestión ineludible que la autoridad reprochada omitió advertir al rechazar la pretensión del accionante, ya que como quedó reseñado, éste demostró documentalmente el agotamiento de la vía directa y la entrega a la entidad nominadora el proyecto del nuevo pacto, con el objeto de llegar a un acuerdo extrajudicial con el empleador. De esa cuenta la Sala impugnada omitió exponer de manera clara y precisa la razón que le condujo a revocar la decisión asumida en primera instancia, ya que al revocar la decisión por el juez de conocimiento, desconoció el agotamiento de la vía directa por parte de la organización sindical, violando con ello los derechos y principios jurídicos aludidos por el accionante…." [Sentencia de fecha 28 de agosto de 2012, dictada dentro del Expediente 171-2012]. EL PLAZO PARA EL AGOTAMIENTO SE COMPUTA DESDE QUE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO HACE ENTREGA DEL PLIEGO DE PETICIONES AL PATRONO: "….lo que no constituye violación a los derechos que constitucionalmente le asisten al ahora peticionario, debido a que, efectivamente, entre la notificación al Procurador de los Derechos Humanos del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (el veinticuatro de septiembre de dos mil catorce según el acta que obra a folios 32 y 33 del Conflicto que constituye el antecedente de la presente acción), y el planteamiento del Conflicto Colectivo de Carácter Económico-social (el diez de noviembre del mismo año según sello de recepción plasmado en el escrito que obra a folios 1 al 3 del Conflicto aludido), resulta evidente que había transcurrido el plazo de treinta día que para el efecto establece la ley de la materia….". [Sentencia de fecha 23 de febrero de 2016, dictada dentro del Expediente 5157-2015].

[51] En la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América- figura la palabra "de" y no "debe".

entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. [52]

Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;

c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y

d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

---

[52] De manera reciente, la Inspección general de trabajo ha comenzado a rechazar el hacer traslado de la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo a un patrono que se ha negado a acusar recibo de su presentación aduciendo como motivo que no se ha presentado un proyecto de nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo. En este marco, es necesario señalar que la denuncia del vencimiento de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se encuentra regulada en el artículo 53 del Código de Trabajo en el cual se establece: “Artículo 53. …b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un periodo igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia… c)… d)… …La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto…”. Como puede apreciarse la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no es sino un acto administrativo cuya única finalidad es dejar a las partes en la libertad de negociar un nuevo pacto, ello no implica, que la denuncia presuponga la obligación de realizar un nuevo planteamiento de negociación sino solamente, dejar a las partes en la libertad de tomar la decisión que mejor convenga a sus intereses. Ante la ausencia de tal exigencia de manera expresa en la Ley, resulta arbitrario y al margen de las facultades legales de un órgano administrativo, el impedir el acto administrativo de la denuncia bajo el argumento de que quien denuncia el pacto, cuando la norma no lo exige, y como tampoco puede imponerse, debe presentar un nuevo proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo para que se tenga por denunciado el vencimiento del plazo del pacto colectivo. En ese sentido, el Acuerdo Gubernativo 221-94 del Presidente de la República de Guatemala, regula lo relativo a la denuncia del vencimiento del plazo para el que fue negociado un pacto colectivo de condiciones de trabajo de manera específica en sus artículos 12 y 13. El artículo 12, regula los requisitos de la denuncia estableciendo: “En caso de denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, la parte interesada deberá dentro del plazo de los dos días hábiles siguientes de su formulación, hacer llegar copia de dicha denuncia a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, cuando la empresa o centro de producción de que se trate esté ubicada en el departamento de Guatemala, y cuando la empresa o centro de trabajo esté situado en el interior de la República, dicha copia debe hacerse llegar a la autoridad administrativa de trabajo más cercana. En este supuesto, la dependencia que reciba la copia de la denuncia deberá remitirla a la indicada sección dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes, más un día por razón de la distancia….”. Vale señalar que tal norma, asume el carácter de norma especial y esta, al igual que no lo hace el artículo 53 del Código de Trabajo, tampoco impone que el acto de la denuncia del vencimiento del plazo para el que fue negociado el pacto colectivo de condiciones de trabajo deba realizarse de manera conjunta al procedimiento de negociación (Vía Directa), también regulado de manera específica por el Acuerdo Gubernativo en mención, ni tampoco la obligación de proponer una negociación como condición para la presentación de la denuncia. El artículo 13 del citado Acuerdo Gubernativo, prevé el supuesto de que una de las partes, con la finalidad de impedir la denuncia y sujetar a la otra parte a la prórroga obligatoria del plazo para el que fue negociado un Pacto colectivo de condiciones de trabajo, se niegue a recibir la comunicación de la denuncia del vencimiento del plazo del Pacto colectivo de condiciones

SECCIÓN SEGUNDA
PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA

ARTÍCULO 54.

Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;

c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto; y

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y

---

de trabajo de que se trate y para ello regula: "En caso que una de las partes se negare a recibir la denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y la parte afectada así lo manifestare expresamente a la Inspección General de Trabajo o a la autoridad administrativa del trabajo más cercana a la empresa o centro de trabajo de que se trate; la dependencia que reciba la documentación, la hará llegar a la otra parte de inmediato y remitirá copia de la misma a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes, más el plazo de un día por razón de la distancia…". Puede apreciarse que en este caso, tampoco existe expresamente en la norma el requerimiento de que la denuncia se vincule y realice en el mismo acto que la negociación (agotamiento de la vía directa). En ese sentido, la denuncia, constituye un mero acto formal cuya finalidad, como expresamente la prevé la ley, se limita a impedir que el plazo para el que un pacto colectivo de condiciones de trabajo fue negociado se prorrogue de manera obligatoria y que con eso, las partes queden en la libertad, si así lo quieren, de negociar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo.

a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 55.

El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

ARTÍCULO 56.

Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo, si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 59, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

CAPÍTULO CUARTO
REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

ARTÍCULO 57.

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

ARTÍCULO 58.

Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

ARTÍCULO 59.

Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de

anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

ARTÍCULO 60.

El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuido de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;

b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d) El lugar, día y hora de pago;

e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;[53]

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

---

[53] En muchas ocasiones se asume que el poder disciplinario otorga la facultad de imponer unilateral procedimientos disciplinarios que en suma, no ofrecen un pleno respecto de las garantías fundamentales de los trabajadores y trabajadoras convirtiéndose en meros mecanismos de legitimación de una decisión unilateral, esta percepción es errónea, tal y como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al referirse a los principios esenciales que deben observar los procedimientos sancionatorios al considerar: "…Como cuestión preliminar, esta Corte acota que, siendo que los fines del Derecho Disciplinario son afines a los del Derecho Penal, los principios procesales básicos que rigen aquél deben ser también iguales a este último; entre otros, el de legalidad, el de única persecución "nos bis in ídem", del debido procedimiento, razonabilidad y aplicación de la ley más benigna. La propia Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil reconoce que los procedimientos disciplinarios en contra de miembros pertenecientes a la institución deben estar encuadrados dentro en un marco de legalidad, observándose en todo acto las garantías de sus miembros. De ahí que, el principio de única persecución tiende a evitar una doble persecución por una misma conducta material, por un mismo hecho, independientemente de las diversas valoraciones jurídicas que sobre el mismo objeto fáctico puedan hacerse y tiende a evitar que sobre un mismo hecho se intente aplicar criterios jurídicos diversos en oportunidades sucesivas; siendo necesario que se cumplan con los requisitos mínimos de identidad de persona, de objeto y de causa. El principio de razonabilidad exige que toda resolución emitida por autoridad competente debe ser debidamente fundamentada y el de aplicación de la ley más benigna, que tiene su fundamento en el artículo 15 constitucional, que exige que en materia penal se aplique una ley en forma retroactiva siempre que favorezca al reo…" [Sentencia de fecha 24 de mayo de 2007, dictada dentro del Expediente 556-2007].

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

CAPÍTULO QUINTO
OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

ARTÍCULO 61.

Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.[54]

2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos

---

[54] Inciso a) y numeral 1 reformados por el artículo 1 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.[55]

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo,[56] demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entré dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

[55] Esta obligación, en el caso de las cotizaciones a los sindicatos, está sujeta a que el sindicato lo requiera a la entidad patronal. Para ello, debe indicarle la tasa de la cotización y remitirle el listado de los trabajadores a los cuales se les debe realizar el descuento. De la misma forma, al desafiliarse el trabajador o trabajadora, el Sindicato debe ponerlo en conocimiento el patrono para que no se genere el descuento sobre el salario.

[56] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:[57]

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.[58]

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 62.

Se prohíbe a los patronos:

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;

d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

---

[57] Adicionado por el artículo 1 del Decreto Número 1486 del Congreso de la República de Guatemala y reformado por el artículo 1 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[58] Para tales efectos, el trabajador debe presentar un aviso al patrono, sea antes del ejercicio de la licencia o bien al reincorporarse a sus labores luego de haberla gozado, para ello, no es necesario que informe la actividad que realizará durante la misma como tampoco puede el empleador requerir tal información al trabajador o al Sindicato.

e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

CAPÍTULO SEXTO
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 63.

Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo ante[59] del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

ARTÍCULO 64.

Se prohíbe a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;[60]

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

CAPÍTULO SÉPTIMO
SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 65.

Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus

[59] En la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América el 16 de julio de 1961, aparece la palabra “ante” y no “antes”.

[60] Teniendo en cuenta que la ley se interpreta de conformidad con sus palabras, vale señalar que el verbo “Abandonar” según el diccionario de la Real Academia Española, significa: “Dejar una actividad u ocupación o no seguir realizándola…”. De esa cuenta, para que el trabajador realice esta prohibición es necesario que haya ingresado a su trabajo, iniciado sus labores y luego de ello las haya abandonado. Si el trabajador no inicia su jornada, en todo caso, se tratará de una inasistencia no justificada.

respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y

d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

ARTÍCULO 66.

Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

ARTÍCULO 67.

En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, sí el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;

b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y

c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono esté obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

ARTÍCULO 68.

Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla, rige en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo Juez de Trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

ARTÍCULO 69.

El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total.[61] Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo este.

ARTÍCULO 70.

San[62] causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y,

d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

ARTÍCULO 71.

Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) El paro legalmente declarado;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

---

[61] El despido ejecutado sin imputación de causa durante la vigencia de una suspensión individual, parcial o total es nulo de pleno derecho por cuanto contraviene una prohibición expresamente establecida en la ley.

[62] En la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala el 16 de junio de 1961, aparece la palabra “San” y no la palabra “Son”.

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

ARTÍCULO 72.

En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

ARTÍCULO 73.

La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.[63]

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

---

[63] Esta disposición contraviene los artículos 103 y 203 de la Constitución política de la República de Guatemala toda vez que otorga a la Inspección general de trabajo la facultad de resolver aspectos que afectan las condiciones fundamentales de trabajo y vulneran derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores. Esta aseveración se realiza en virtud de que, en un caso similar, en el cual la norma permitía a una autoridad administrativa imponer al patrono una sanción, como sucede al admitir que una autoridad administrativa emita una resolución administrativa que afecte derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores al tener por probadas determinadas circunstancias, la Corte de constitucionalidad consideró: "…..Al respecto, previo al análisis de fondo de la normativa impugnada, deben clarificarse algunos aspectos que permiten determinar la intelección utilizada por este tribunal para llegar a la decisión que se asume respecto del artículo 15 impugnado, siendo éstos los siguientes: 1. La expresión "conflicto", entendida en su más amplio sentido, abarca toda aquella desavenencia o desacuerdo que genera una controversia entre dos o más partes determinadas y que debe ser objeto de discusión para una adecuada solución. Por ello no es posible negar que un conflicto no pueda suscitarse en el entorno social de la persona, y negar que éste no concurre, sobre todo en el caso de que sobre una persona deba recaer la imposición de una sanción como consecuencia de una aplicación de normas, implicaría restringir hasta el punto de hacer nugatoria la más elemental regla del contradictorio: la del derecho que a toda persona le asiste de defenderse, respecto de una imputación formulada en su contra que genere un conflicto de intereses en el que necesariamente se vea involucrada. 2. De conformidad con el artículo 203 de la Constitución, la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República, correspondiendo a los tribunales de justicia la potestad de juzgar (iudictium) y promover la ejecución de lo juzgado (executio). De ahí que en congruencia con lo anterior, la propia Constitución disponga que "La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca" prohibiendo la intervención de autoridad que no sea judicial en la administración de justicia. Lo anterior permite advertir que la función jurisdiccional está siempre encaminada al ejercicio de la potestad de administrar justicia al momento de dirimir conflictos y decidir controversias, lo que cobra particular relevancia cuando se trata de la afectación de derechos de una persona como consecuencia de la aplicación de una norma sancionatoria. 3. En ese orden de ideas, y siguiendo la congruencia que el texto constitucional guarda en su conjunto como un texto normativo uniforme, se regula en el segundo párrafo del artículo 103 constitucional que "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.", lo que deja entrever la presencia de la función jurisdiccional en la solución de conflictos relativos al trabajo. No está de más acotar que la expresión

ARTÍCULO 74.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247, respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

ARTÍCULO 75.

La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se

---

"jurisdicción privativa", a que se refiere el precitado artículo constitucional, resulta de la división que anteriormente se regulaba en el artículo 27 de la Ley del Organismo Judicial contenida en el Decreto 1762 del Congreso de la República, -ley vigente al momento en que entra a regir la actual Constitución Política de la República- por el que se dividía a la jurisdicción en ordinaria y privativa, estando comprendida dentro de esta última jurisdicción (privativa) a aquella asignada a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y de ahí la explicación de que dicha expresión estuviese contemplada en el artículo 103 ibid; que, de cualquier manera, en nada distorsiona el sentido que debe tener la acepción "jurisdicción" contenida en el mismo. El análisis factorial del artículo 15 objetado, permite evidenciar que en el mismo se regulan los siguientes aspectos: a) las faltas de trabajo y previsión social, estableciendo que éstas son "infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de éste Código <de Trabajo> o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa", lo cual cumple con los requisitos de lex praevia y lex certa que deben estar ínsitos en toda norma de carácter sancionatorio para que ésta pueda tener validez en su aplicación; b) el conocimiento y resolución de todas aquellas situaciones que puedan constituir faltas de trabajo y previsión social, y que se le confiere a la Inspección General de Trabajo, al regularse que éstas (las faltas) deben ser establecidas por dicha dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya sea "directamente o por cualquiera de sus delegaciones", debiendo ésta (la Inspección antes citada) dictar "la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento"; c) lo relativo al cobro y ejecución de las sanciones, regulándose para el caso de incumplimiento el procedimiento establecido en los artículos del 426 al 428 del Código de Trabajo, y que "Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo."; d) el monto de lo recaudado por sanciones administrativas, constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo; e) la forma de pago de las multas (directamente a la Inspección General de Trabajo); y f) la impugnabilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, se entiende, en materia de juicio de faltas. Los aspectos advertidos en los literales b), d), e) y f) antes citados, permiten evidenciar que el artículo impugnado adolece parcialmente de inconstitucionalidad, pues la regulación contenida en el mismo contraviene lo dispuesto en los artículos 103, segundo párrafo y 203, en sus párrafos primero, tercero y cuarto, ambos de la Constitución, pues se asigna una función de resolución de conflictos (juzgamiento de faltas) de trabajo a una autoridad administrativa (la Inspección General de Trabajo), obviando el mandato constitucional de que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad de administrar justicia; de la

ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

CAPÍTULO OCTAVO
TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 76.

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

ARTÍCULO 77.

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido

---

cual carecen los órganos administrativos; lo cual, aparte de la infracción constitucional que ello conlleva, también contempla un contrasentido entre dos normas de un mismo texto legal, pues lo regulado en el artículo 15 impugnado genera contradicción con lo dispuesto en el artículo 23 del Código de Trabajo….". [Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004, dictada dentro de los Expedientes 898-2001 y 1014-2001]. De la misma manera, la propia Corte de constitucionalidad ha resuelto que los actos de la Inspección general de trabajo no son vinculantes ni coercitivos como lo considera al razonar: ""….Previo a realizar el análisis de fondo pertinente, y en virtud del sentido en que se resuelve el caso, se debe hacer la salvedad que si bien el artículo 281, literal l), del Código de Trabajo faculta a los Inspectores de Trabajo para prevenir a los patronos o trabajadores, con el propósito de que éstos ajusten a Derecho sus actuaciones dentro de la relación laboral correspondiente, dicha potestad no consiste en un poder que le faculte para que pueda sancionar al patrono -en el caso concreto- por el supuesto incumplimiento de una norma laboral, ni para obligarlo directamente a que cumpla una aparente obligación con sus trabajadores, debido a que esas controversias corresponden dilucidarlas con exclusividad a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes como órganos que gozan de jurisdicción y competencia en materia de Trabajo y Previsión Social, deben constatar la existencia o inexistencia de la lesión a los derechos laborales denunciados, en un proceso seguido de conformidad con la ley, es decir, que un Inspector de Trabajo no goza de la autorizad para que inaudita parte o sin que se verifique el asunto conforme al debido proceso, pueda compeler a una de las partes de la relación laboral -en éste caso al empleador- para que haga efectivo el pago de un supuesto adeudo a la otra parte de ese vínculo económico-jurídico, el cual pudo supervisar con motivo de una denuncia presentada en el ámbito administrativo. Congruente con lo anterior, conviene referir que esta Corte ha sostenido jurisprudencialmente que, conforme el artículo 275 del Código de Trabajo, el acta de adjudicación documenta un acto eminentemente administrativo que únicamente sirve para procurar avenir a las partes de la relación laboral, a efecto de que se evite una contienda judicial y se logre una solución en forma extrajudicial, o bien se da por agotada la vía administrativa en los asuntos que competen a las

provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;[64]

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;

---

autoridades administrativas, pero no puede estimarse que la intervención de éstas implique que un Inspector de la Inspección General de Trabajo, pueda resolver el conflicto, como para que se reconozca que el acta de adjudicación contenga una decisión administrativa, sino que simplemente es un documento en el que se hace constar el acuerdo respectivo (si fuera el caso), o por medio del que se da por agotada la vía administrativa correspondiente para así dar paso a la judicial, y lo que en esa acta se consigne con relación a lo reclamado por el solicitante, y lo que a juicio del funcionario autorizante tiene derecho, es únicamente para ese fin, (constancia de haber agotado esa esfera extrajudicial), por lo que su contenido no podría ejecutarse, por no tener carácter coercitivo….". [Sentencia de fecha 27 de marzo de 2015, dictada dentro del Expediente 2102-2014].

[64] En muchas ocasiones se ha pretendido que esta falta se configure con la sola acusación del patrono contra el trabajador o trabajadora o con la sola denuncia. De conformidad con el artículo 14 de la Constitución política de la República, toda persona se presume inocente hasta que la comisión de un delito o falta se tenga por demostrada en un proceso ante juez competente con sentencia firme y ejecutoriada, de esa cuenta, la causa de despido justificado a que hace referencia este artículo, requiere más que de la imputación, es decir, la existencia de una sentencia condenatoria contra el trabajador o trabajadora. Adicional a esto, se requiere que el supuesto delito o falta haya producido alguna afección al patrimonio del patrono, de sus compañeros de trabajo o de algún tercero, siempre y cuando el delito o falta se haya cometido al interior del centro de trabajo. Al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: ""…El artículo 78 del Código de Trabajo establece: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.". En el presente caso la amparista despidió a Bertín Paredes Ramos fundada en la norma establecida en el artículo 77, inciso d), del Código de Trabajo, por lo que aduce que la extinción del contrato de trabajo fue por causa justificada. Esta circunstancia, a criterio de los juzgadores de la jurisdicción ordinaria, no fue probada en forma debida, tal como lo manda el artículo 78 citado anteriormente, puesto que lo contrario configuraría vulneración del principio de presunción de inocencia. La decisión requerida por el juzgador ordinario para demostrar que efectivamente se produjo la causal invocada, es congruente con las normas que integran el ordenamiento jurídico guatemalteco y los principios que fundan el Estado Constitucional de Derecho, porque la sola acusación referida a la comisión de un delito no es suficiente para demostrar la autoría, la consiguiente culpabilidad, ni puede actuar como factor de atribución de responsabilidad penal; tampoco se puede tomar como justificativo para no cumplir con dicho requisito legal el retardo de los procesos en los tribunales de justicia. Es por ello que, ante la falta de prueba de la causa justificada del despido, se declaró con lugar la demanda interpuesta por el trabajador, decisión que fue confirmada por la autoridad impugnada, la que actuó de conformidad con las atribuciones que tiene establecidas por la ley. Por lo considerado, el acto reclamado se encuentra ajustado a las normas especiales que lo rigen y la autoridad impugnada actuó en el legítimo ejercicio de sus funciones y el hecho que las resoluciones le hayan sido desfavorables a la amparista no significa la existencia de un agravio a sus derechos o intereses. Ello permite afirmar que no se ha incurrido en violación que haga meritorio el otorgamiento de la protección constitucional pedida…". [Sentencia del 20 de mayo de 2008, dictada dentro del Expediente 2678-2007].

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.[65]

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito.

---

[65] Para que pueda invocarse el abandono de trabajo es requisito que se constituya la mora del trabajador o trabajadora en el cumplimiento de sus obligaciones laborales para lo cual debe mediar constancia de que el patrono requirió explicaciones de las ausencias o que el trabajador o trabajadora cumplieran sus obligaciones de manera que sea conocida por el trabajador, la Corte de constitucionalidad al respecto ha considerado: "…La mayoría de la doctrina y algunas legislaciones consagran la buena fe contractual como uno de los principios generales del Derecho del Trabajo. Comprende a ambas partes del contrato y según aquélla, a partir del momento mismo de la celebración están obligadas a cumplir con una manifestación inicial de la buena fe que es el denominado deber de veracidad e implica que cada parte, al inicio del contrato laboral, debe expresar sin engaños y con honestidad las modalidades y alcances del contrato, las posibilidades de su cumplimiento y también, todas aquellas circunstancias que eventualmente podrían impedir o alterar las condiciones pactadas o el fin perseguido por dicho contrato de trabajo. También al extinguirse un contrato debe primar la buena fe, porque en esa circunstancia, están en juego varios valores que pertenecen a las partes, entre ellos, la dignidad del trabajador. Si el patrono, mediante una conducta que puede ser considerada como abuso del Derecho, invoca una causa válida de rescisión cuando aquélla no se ha configurado de manera definitiva, viola la obligación de actuar de buena fe, no ajusta su conducta a lo que es propio de un buen empleador e incumple el deber contractual de preservar la dignidad y personalidad del trabajador. "La buena fe es un valor esencial de las relaciones humanas, nacida del Derecho Romano, donde se hablaba del buen padre de familia (pater familiae), y luego fue receptado por el Derecho Comercial como lo que es propio del 'buen hombre de negocios'. En el Derecho del Trabajo, la buena fe es la conducta que debe esperarse del buen trabajador y del buen empleador, que opera como un deber común de la relación y a la vez como un principio rector bajo cuya óptica deben apreciarse las conductas. La buena fe hace la exaltación de valores, como lealtad, probidad, respeto por la dignidad de las personas, razonabilidad, comunicación y diálogo, interacción positiva entre las partes coordinadas a cumplir con el fin común, etc. Este principio que parece tener un contenido teórico es de importante aplicación práctica. Veamos ejemplos. Si un trabajador falta sin avisar al trabajo, la buena fe aconseja al empleador intimarlo a que informe su situación o a que reanude tareas, por un plazo razonable, antes de tomar una medida inconsulta". (Julián A. de Diego, "Manual de Derecho Laboral para Empresas", Segunda Edición, Editorial Errepar, año 2005, Buenos Aires, República Argentina.) El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo. No se puede despedir a un trabajador por abandono del trabajo si antes no se hizo la intimación mencionada. Incluso el propio artículo 77 del Código de Trabajo acoge esa línea de pensamiento al indicar en la parte conducente de la literal f) que "la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes". "Como requisito primordial se requiere la previa constitución en mora. Se deberá intimar al trabajador su reintegro al trabajo dentro del plazo que se fije a tal efecto. De no cumplir el dependiente con su reincorporación, se considerará -salvo prueba en contrario- que hizo abandono del trabajo. (Santiago J. Rubinstein, "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Depalma, año 1983, Buenos Aires, República Argentina.) Las definiciones trascritas, exigen la interpelación como requisito para la constitución en mora, es decir la existencia de un reclamo dirigido al deudor, en este caso el trabajador que supuestamente ha abandonado sus tareas, en el que constase claramente el objeto de la obligación y la exigencia categórica de que vuelva a cumplir con las obligaciones que surgen del contrato de trabajo. Por ello, es menester señalar que no basta con que el acreedor -patrono-, manifieste su intención de obtener la prestación de trabajo, sino que es necesario

No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono; i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

ARTÍCULO 78.[66]

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que[67] el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores,[68] pero el trabajador

---

que su reclamo esté dirigido a la persona que debe cumplir la obligación -trabajador al que se le imputa el abandono de trabajo-, y que ésta se entere del reclamo, o la ley presuma que debe considerarse que lo conoce. En resumen para que la interpelación produzca el efecto de constituir en mora debe estar dirigida al sujeto obligado a cumplir, de manera que éste conozca el reclamo, o deba considerarse legalmente que lo conoce. Al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, se constata que en el acto reclamado la autoridad impugnada revocó lo dispuesto por el juez de primera instancia y, por ende, consideró que era procedente la reinstalación de la trabajadora -quien se encontraba en período de lactancia-, con el argumento de que el patrono no había probado el supuesto abandono de labores por parte de aquélla, no obstante que tenía la carga de acreditar ese extremo dentro del juicio. Esta Corte no advierte que tal decisión provoque agravio alguno en los derechos de la entidad amparista, pues la autoridad impugnada tomó su decisión con base en el examen de las actuaciones obrantes en autos, que le permitieron determinar que en el caso que subyace al amparo no existió un abandono de labores por parte de la trabajadora -tal como lo afirmó la entidad patronal-, conclusión a la que arribó la Sala reclamada porque la postulante no pudo probar el retiro injustificado de la empleada de su trabajo. Para robustecer la tesis sustentada por la Sala reclamada, cabe destacar que no constan en los antecedentes, alguna comunicación remitida a la trabajadora como forma de interpelación para constituirla en mora, en la que se le solicitara información respecto de los motivos de su ausencia o se la intimara a que se reincorporara a sus actividades, lo que hubiere permitido a la entidad empleadora reclamar judicialmente contra aquélla y así poder justificar el despido por abandono de labores; sin embargo, de la secuela del proceso la autoridad impugnada no pudo determinar esa circunstancia. Es por ello que la entidad patronal pretendió perpetrar una simulación en materia de despido para encubrir la terminación del contrato en forma injustificada que había producido, vulnerando así el principio de buena fe que debe regir en todas las etapas del contrato de trabajo, incluso al momento de su rescisión, debido a que no ajustó su conducta a lo que es propio de un buen empleador y, además, vulneró el deber contractual de preservar la dignidad y personalidad, en este caso, de la trabajadora en estado de lactancia…" [Sentencia de 12 de febrero de 2009, dictada dentro del Expediente 2928-2008].

[66] Reformado por el artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

[67] El error de redacción aparece así en la publicación en el Diario de Centro América en su edición del 2 de diciembre de 1992.

[68] La notificación del despido debe realizarse por escrito, de manera personal y en el lugar de trabajo, debiendo la misma cumplir con los requerimientos establecidos en el artículo 328 del Código de trabajo que dotan de certeza

goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder;[69] y

---

jurídica al documentar la recepción de la notificación por parte del trabajador o trabajadora afectada. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido que: "…Esta Corte, al analizar los antecedentes de la presente acción de amparo, advierte que la afectación denunciada se ha producido, porque dada la trascendencia y efectos jurídicos que produce la comunicación del despido, éste debió hacerse a la persona interesada (la trabajadora), constatándose efectivamente la recepción de dicha notificación por la persona afectada. Por lo que cuando el Instituto Nacional de Ciencias Forenses, dispuso despedir a la trabajadora, debió comunicarlo a la trabajadora en su lugar de trabajo y en forma personal. Fue entonces la ineficacia de la comunicación del despido, lo que no impidió que la interesada ejerciera su derecho de sindicalización reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual se ve restringido con la decisión asumida en el acto reclamado, lo que implica violación al artículo 209 del Código de Trabajo, cuyo espíritu es resguardar el libre ejercicio de los derechos de sindicalización de los trabajadores…" [Sentencia de fecha 22 de abril de 2010, dictada dentro del Expediente 2-2010]. Estos principios son válidamente aplicables en todos aquellos casos en que la decisión del patrono afecte los derechos del trabajador o trabajadora afectada o cuando alteren de manera sustancial sus condiciones fundamentales de trabajo establecidas en el artículo 20 del Código de trabajo.

[69] Debe hacerse una diferenciación entre el despido injustificado y el despido nulo. El despido injustificado, es aquel que se ejecuta sin invocar una causa o habiéndola invocado, al ser emplazado para probarla, el patrono no logra probar la misma, en cuyo caso, el mismo es sancionado con la obligación de indemnizar al trabajador. El despido nulo es aquel que se ejecuta contraviniendo una prohibición expresa, omitiendo una disposición preceptiva igualmente expresa, invocando una causa no prevista previa por la ley (principio de legalidad), violentando el procedimiento preestablecido (debido proceso) o ejecutando el mismo defraudando una ley; en ese caso, el despido vulnera derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores así como garantías constitucionales, ejecutando las condiciones de nulidad ipso jure previstas en el artículo 106 de la Constitución política de la República; 12 del Código de trabajo, 1 de la Ley de servicio civil, 1 de la Ley de Servicio Municipal, 4 de la Ley del Organismo judicial. De esa cuenta, los actos ejecutados con concurrencia de este vicio de nulidad, no pueden surtir efectos ex tunc ni ex nunc; dicho de otra manera, no pueden producir efecto jurídico ni fáctico alguno debiendo conducir a la restauración de las garantías violadas. De ahí que imponer la indemnización por despido injustificado como consecuencia de este tipo de despidos se aparta y vulnera el artículo 106 de la Constitución política de la República toda vez que, en el marco del realismo y objetividad del derecho del trabajo, si la consecuencia del acto viciado de nulidad ipso jure es la privación al trabajador del derecho al trabajo (artículo 101 de la Constitución) o del derecho a la libre elección del mismo (102 literal a) de la Constitución), la garantía de legalidad (artículos 5 y 17 de la Constitución) o los derechos de defensa y debido proceso (artículos 12 de la Constitución y 4 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad) o negando algún derecho reconocido por la ley al trabajador (artículo 106 constitucional), no puede convalidarse el efecto práctico del acto viciado toda vez que, como ya se indicó, el vicio de nulidad ipso jure impide que el acto pueda surtir efecto jurídico y fáctico alguno. No siendo posible, en consecuencia, hacer la equiparación práctica del despido nulo con el despido injustificado, tampoco sujetar la nulidad al hecho de que la norma prevea o no de manera expresa la reinstalación como consecuencia puesto que la nulidad de pleno derecho no está determinada por la consecuencia jurídica sino por la vulneración de las garantías que produce y es en razón de esta que el acto no puede ser convalidado manteniendo la vigencia de los efectos. Puede argumentarse desde otra perspectiva que la ley tampoco se refiere a una estabilidad absoluta y una relativa, ni a una propia y otra impropia, la ley prevé consecuencias jurídicas y en el caso de los actos que causen alguno de los efectos expresamente identificados en el artículo 106 constitucional esa consecuencia es la nulidad ipso jure, o sea la imposibilidad total de surtir efecto jurídico alguno. Aparatándose del grave error incurrido por la Corte de constitucionalidad de equiparar en la práctica, en un derecho por antonomasia realista y objetivo en donde priva la realidad y en el cual por principio constitucional el alcance de la norma en caso de duda se determina de la forma más favorable al trabajador (artículo 106 constitucional, ha dado un giro jurisprudencial más acorde con las normas y principios del Derecho del trabajo y ha considerado: "….Teniendo en cuenta el razonamiento que precede, se estima necesario considerar que si bien en el caso antecedente del amparo no concurre ninguno de los supuestos que tienen expresamente contemplada la reinstalación como consecuencia jurídica, y que también este Tribunal ha sostenido que la reinstalación procede en los casos taxativamente establecidos en la ley -general o específica-, de

b) A título de daños y perjuicios,[70] los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización,[71] hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.[72] [73]

---

igual manera, ha dispuesto que no puede desconocerse la viabilidad de esta consecuencia jurídica (la reinstalación), para el caso en que se declare la nulidad del despido en ausencia de causal justa, por medio del respectivo juicio ordinario laboral. En similar sentido se pronunció esta Corte en las sentencias de tres de febrero de dos mil diez, veinte de enero y veintitrés de junio de dos mil once, dictadas en los expedientes tres mil trescientos setenta y siete guion dos mil nueve, un mil doscientos sesenta y seis guion dos mil diez y ciento diecinueve guion dos mil once (3377-2009, 1266-2010 y 119-2011) respectivamente…" [Sentencia de fecha 5 de diciembre de 2013, dictada dentro del Expediente 1788-2013]. Reafirmando el giro jurisprudencial realizado, la Corte de constitucionalidad también razonó: "…Teniendo en cuenta el razonamiento que precede, se estima necesario considerar que aunque en el caso antecedente del amparo no concurre ninguno de los supuestos que tienen expresamente contemplada la reinstalación como consecuencia jurídica, y que también este Tribunal ha sostenido que la reinstalación procede en los casos taxativamente establecidos en la ley -general o específica-, de igual manera, ha dispuesto que no puede desconocerse la viabilidad de esta consecuencia jurídica (la reinstalación), para el caso en que se declare la nulidad del despido en ausencia de causal justa, por medio del respectivo juicio ordinario laboral. En similar sentido se pronunció esta Corte en las sentencias de veinte de enero y veintitrés de junio, ambas de dos mil once y cinco de diciembre de dos mil trece, dictadas en los expedientes, un mil doscientos sesenta y seis – dos mil diez, ciento diecinueve – dos mil once y un mil setecientos ochenta y ocho – dos mil trece (1266-2010, 119-2011 y 1788-2013) respectivamente, aplicables en lo que se refiere a que la consecuencia de un despido nulo, es la reinstalación, no obstante que se trate de trabajadores que no gozan de esa protección en forma general…." [Sentencia de fecha 11 de junio de 2015, dictada dentro del Expediente 3096-2015].

[70] El pago de los daños y perjuicios es también aplicable a las instituciones del Estado, tal y como lo ha reconocido la Corte de Constitucionalidad al sostener. "…Finalmente, con respecto al argumento expuesto por el postulante, al apelar la sentencia de amparo de primera instancia, relativo a que no era procedente la condena al pago de los daños y perjuicios reclamados, esta Corte ha sostenido el criterio que ese rubro (en caso que el patrono no pruebe la causa justa del despido, como ocurrió en el caso concreto), se encuentra expresamente regulado en el artículo 102, inciso s), de la Constitución Política de la República, el cual fue desarrollado y ampliado por el artículo 78 del Código de Trabajo, por lo que al ser un derecho reconocido constitucionalmente en favor de los trabajadores (en general, ya sean del sector público o privado), no puede ser limitado, tergiversado o restringido…" [Sentencia de fecha 29 de agosto de 2016, dictada dentro del Expediente 3144-2016].

[71] La obligación de pagar los daños y perjuicios deriva de la omisión del patrono de pagar la indemnización al trabajador de manera voluntaria sin que este tenga que instar el cobro por la vía judicial; es decir, la obligación de pagarlos no es producto de la condena ante un tribunal. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "….De igual forma, es pertinente acotar que este Tribunal ha reconocido en diversos fallos que, la condena al pago de daños y perjuicios en un proceso de índole laboral, cuyo rubro reclama el accionante en amparo, no es consecuencia de la demora judicial -como lo alegó el postulante en esta sede- sino encuentra respaldo legal en la facultad que el juzgador tiene de reconocer la procedencia de tal beneficio, como consecuencia de la declaratoria de injusticia del despido y en concordancia con los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, de esa cuenta, se aplica el contenido del literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo. De manera que el trabajador que sea despedido de forma directa, goza asimismo del derecho de demandar a su patrono, el pago de indemnización y demás prestaciones laborales, por lo que en atención a que la institución patronal fue condenada al pago de indemnización, procede, como consecuencia, el pago de los daños y perjuicios a que alude la norma referida, derivado del despido directo e injustificado. En ese sentido, se estima necesario indicar que los daños y perjuicios en materia laboral, son producto sancionador para el patrono por el tiempo que este tarde en cancelar las prestaciones laborales o la indemnización a que está obligado de conformidad con la ley, cuando el trabajador se ve obligado a acudir a la vía ordinaria para requerir el pago de esta, por lo que deviene de la tardanza en que incurre el empleador en efectuar el pago referido, de lo cual se puede establecer que no son producto de una prestación laboral para el trabajador, motivo por el cual, lo decidido por la autoridad reclamada se encuentra de conformidad con la ley y las constancias procesales, por ese motivo el agravio que reprocha el postulante respecto al tópico aludido no puede prosperar ni provocar la modificación o alteración del fallo refutado. [El criterio relativo a la naturaleza sancionadora de los daños y perjuicios que surgen como consecuencia de la declaratoria de un despido injusto, ha

ARTÍCULO 79.

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las

---

sido sostenido por el Tribunal en las sentencias de once de noviembre de dos mil catorce, veintisiete de enero y seis de octubre, ambas de dos mil quince, en los expedientes 436-2014, 2663-2014 y 3413-2015, respectivamente….”. [Sentencia de fecha 10 de noviembre de 2016, dictada dentro del Expediente 2716-2016].

[72] Los tribunales de trabajo de manera frecuente limitan la posibilidad del reclamo de daños y perjuicios a los casos en que el objeto de la demanda es la reclamación de prestaciones por despido injustificado, lo cual genera desigualdad procesal y aleja al Derecho de trabajo de la posibilidad de abonar a la justicia social y genera impunidad ya que tal criterio sostenido por los juzgadores se ubica al margen de la ley tal y como lo ha considerado la Corte de constitucionalidad al razonar: "…El examen de las actuaciones evidencia que la autoridad reclamada ha actuado dentro del contexto legal que le corresponde, sin que su proceder denote arbitrariedad y/o irrespeto a la ley. En el caso de análisis, la trabajadora solicitó en su demanda la condena en daños y perjuicios que se traducían en los gastos médicos en los que incurrió por el incumplimiento de su patrón. El juez de primera instancia hizo lugar a lo solicitado por la trabajadora. La Sala impugnada confirmó lo resuelto en primera instancia. Esta Corte, teniendo en cuenta lo razonado precedentemente, considera que la decisión de la Sala impugnada no violentó el principio de congruencia porque la trabajadora solicitó el pago de reintegro de gastos médicos en concepto de daños y perjuicios ocasionados por el patrón y en ese rubro se condenó al amparista; la empleada hizo su reclamo en la jurisdicción de Trabajo y Previsión Social que es la llamada a resolver los conflictos de la materia y los que deriven de ellos -como es el pago de daños y perjuicios por el incumplimiento de una obligación que tiene su origen en la previsión social-; y el juez en primera instancia condenó al pago de reintegro de gastos médicos en concepto de daños y perjuicios ocasionados por el empleador, además, lo hizo de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, porque al reclamarse una cantidad líquida basada en los comprobantes de los gastos médicos realizados que contenía un monto determinado, era posible que el juez fijara el importe de los daños y perjuicios en la misma cantidad por la que se le hizo el reclamo….” [Sentencia de 22 de mayo de 2007, dictada dentro del Expediente 926-2006].

[73] A menudo, los Jueces de trabajo aduciendo ausencia de mala fe o argumentando el poco formalismo del Derecho del trabajo y el hecho de que no sea obligatorio comparecer con el auxilio de un profesional del derecho se niegan a condenar al patrono al pago de las costas judiciales. Esto contraviene el texto expreso de la norma y vulnera las garantías fundamentales de los trabajadores, como lo ha reconocido además la Corte de constitucionalidad al estimar: "…En cuanto a la condena de costas judiciales, es atinente exponer que este rubro se encuentra regulado en el artículo 78, literal b), del Código de Trabajo (aplicable supletoriamente a los trabajadores del Estado de Guatemala), como consecuencia de la finalización del contrato de trabajo sin causa justa, cuando el empleado acude ante los órganos jurisdiccionales para que se dilucide la controversia, a efecto que el patrono pruebe la causa justa

labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y,

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 80.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega, no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador

---

en que fundó el despido, y en caso de no hacerlo, procede la imposición de la sanción referida, sin que sea factible argumentar buena fe en sus actuaciones, dado que el Estado en esos casos actúa en su calidad de empleador que incumplió una obligación expresa contenida en la norma citada, razón por la cual, le asiste el derecho a la ex empleada a que se le haga efectivo el pago de las costas judiciales causadas, y al no haber sido dictado el acto reclamado en ese sentido, se le ocasiona agravio a la amparista….". [Sentencia de fecha 2 de noviembre de 2016, dictada dentro del Expediente 2335-2016].

pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

ARTÍCULO 81.[74]

En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable[75] frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.[76]

---

[74] Reformado por el artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[75] La expresión “solidariamente” fue declarada inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad en Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004 en consecuencia dicha palabra fue expulsada del ordenamiento jurídico y por ello no aparece en esta edición. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001.

[76] La capacitación que se da a un trabajador o trabajadora para ingresar a un puesto de trabajo equivale al período de prueba y este le da derecho a devengar el salario y todas las demás prestaciones mínimas e irrenunciables ya que solamente limita el acceso a la indemnización por despido. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: ““…Al efectuar el estudio de las constancias procesales, este Tribunal establece que el Juez de primera instancia analizó los autos, las leyes aplicables, los argumentos expuestos y los medios de prueba aportados por las partes, y con base en ello consideró: a) no acogió la contestación de la demanda ni la excepción perentoria porque la demandada, en trasgresión a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo otorgan a los trabajadores, utilizó una figura extra laboral como la supuesta “capacitación” por un período de dos meses, desplazando figuras establecidas en el Código de Trabajo, tales como el trabajo de aprendizaje o en su caso el periodo de prueba, regulado en el artículo 81 del Código relacionado; b) respecto de las condiciones impuestas por la demandada en el denominado “formulario de solicitud de empleo” que tácitamente obliga al solicitante a aceptar un periodo de capacitación sin remuneración, dicha situación debe ser rectificada, citando como fundamento el principio de primacía de la realidad, al estimar que se pretendió disfrazar la existencia de una verdadera relación laboral con la figura de “capacitación”, desnaturalizando la figura del periodo de prueba y agregó que aquella aceptación de no remuneración es nula ipso jure de conformidad con el artículo 12 del Código de Trabajo; c) la entidad demandada no indicó concretamente en qué consistió la “capacitación” alegada ni aportó elemento de prueba alguno que demostrara que el actor efectivamente no prestó servicio alguno, estimando el juzgador que los documentos aportados como prueba por la demandada, consistente en constancias extendidas por el Jefe de Administración de Personal y Nóminas de esa entidad, carecen de valor probatorio por ser documentos elaborados a su conveniencia, lo que le restó valor probatorio y porque si bien el actor no pudo estar registrado en los libros de salarios o reportado en las planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ello no acredita que el actor no haya estado prestando sus servicios a la entidad demandada; d) en cuanto a la confesión judicial que el actor debió rendir y su declaración de confeso, no se otorgó valor probatorio, puesto que las circunstancias alegadas por la demandada en su defensa constituyen violación a los derechos mínimos del trabajador, circunstancias que consideró inmersas en los hechos contenidos en cada una de las preguntas formuladas, corriendo con la misma suerte los documentos aportados por la entidad demandada; e) en cuanto a la determinación del monto salarial, el

ARTÍCULO 82.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.[77] Para los efectos del cómputo de servicios

---

Juez de trabajo, al concluir que sí existió la relación laboral, fijó aquella en tres mil quinientos quetzales, teniendo por ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el actor; f) además, impuso multa a la entidad demanda por no haber exhibido los documentos consistentes en el contrato de trabajo, recibos de pago de prestaciones, libro de salarios y copias de planillas enviadas al seguro social, que le ordenó presentar, con los cuales el actor pretendía probar los pagos de las prestaciones reclamadas, el salario percibido y los descuentos efectuados al salario, respectivamente. Atento, Sociedad Anónima, apeló, alegando que el juzgador consideró situaciones que no fueron expuestas en el proceso, haciendo deducciones y emitiendo opiniones "como si fuere el patrono" de cómo administrar el centro de trabajo propiedad de la demandada. Indicó también que se realizó una errónea valoración de la prueba de los documentos que aportó y de la confesión ficta del actor, estimando además un salario inexistente basado en la pretensión salarial del actor, aún y cuando quedó probado que jamás existió relación laboral, que no devengó salario alguno y que por lo tanto no es procedente el pago de prestaciones. La Sala denunciada, al emitir la sentencia que se conoce en el plano constitucional, confirmó la resolución de primera instancia, debido a que: a) en el presente caso ocurrió lo previsto en el artículo 81 del Código de Trabajo, dado que el periodo de capacitación se asemeja al periodo de prueba, el cual tiene una duración establecida de hasta dos meses, tiempo en el cual ambas partes o una de ellas puede dar por terminada su relación, sin responsabilidad; b) teniendo en cuenta lo anterior, estimó que una vez materializado el retiro voluntario y anticipado por parte del actor, de la capacitación para un puesto de trabajo en la entidad demandada, cae de su peso la aplicación del artículo 81 relacionado en lo referente al periodo de prueba y su terminación anticipada y, por tal circunstancia, no tiene responsabilidad alguna la entidad demandada; sin embargo, le corresponde pagar el tiempo empleado por el actor en aquel proceso, pero sólo las prestaciones irrenunciables en forma proporcional; c) respecto de la prueba indicó que con la prueba aportada por la parte demandada se demostró que "la inexistencia de la relación no se dio" y con la aportada por el actor que el periodo durante el cual estuvo en capacitación no superó el mes, por lo que se debe aplicar al caso, lo dispuesto por el artículo 81 citado. Con esos fundamentos, confirmó la sentencia apelada. Atento, Sociedad Anónima, interpuso aclaración por considerar que debe aclararse que: a) pese a que el actor fue declarado rebelde y confeso, esa declaratoria careció de efectos jurídicos, siendo contradictorio lo indicado en la sentencia por existir una confesión ficta del actor; b) fue sancionada con multa por la no exhibición de documentos, lo cual es contradictorio con lo resuelto por no existir los documentos requeridos por el juez; c) se aclare el motivo por el cual se deduce que existió un periodo de prueba, si esa situación o hecho no fue invocado por ninguna de las partes; y, d) si la sala considera que con la prueba presentada se demuestra la inexistencia de la relación por qué se confirmó la sentencia apelada. En auto de quince de abril de dos mil catorce –segundo acto reclamado-, la Sala reprochada estimó que no existen términos obscuros, ambiguos o contradictorios que ameriten aclarar, sin embargo, como lo hace ver la interponente, existe alguna incongruencia entre lo resuelto al omitir completar la frase "…pero objetivamente en este caso es evidente que con dicha prueba, la parte demandada demuestra que la inexistencia de la relación laboral…" haciendo falta las palabras "no se dio", estimando procedente la aclaración en cuanto a ese aspecto. Esta Corte constata que la defensa del amparista en la jurisdicción ordinaria consistió en negar la existencia de una relación laboral por estimar que lo que ocurrió fue un periodo de capacitación sin derecho a retribución, razón por la que no estaba obligada a pago alguno al demandante, defensa que fue sometida a conocimiento de la Sala denunciada la cual oportunamente, luego de analizar y valorar los autos, las leyes aplicables, los argumentos expuestos y los medios de prueba aportados, abordó en el primer acto reclamado, estimando que la capacitación invocada por la entidad demandada en el juicio antecedente del presente amparo, equivale al periodo de prueba previsto en artículo 81 del Código de Trabajo y que si bien no cabe responsabilidad para ninguna de las partes por la terminación de aquel periodo, sí corresponde a la entidad demandada el pago del tiempo empleado en la capacitación por el actor pero solo de las prestaciones irrenunciables…" [Sentencia de fecha 28 de septiembre de 2015, dictada dentro del Expediente 235-2015].

[77] Se ha convertido en una práctica recurrente hacer a los trabajadores firmar hojas en blanco al momento de ser contratados para luego utilizarlos para la elaboración de finiquitos y así liberarse de responsabilidades patronales. Sin embargo, la Corte de constitucionalidad ha establecido que los finiquitos no hacen por sì prueba del pago de las

continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;

---

obligaciones patronales al considerar: "…La postulante denuncia que la Sala reprochada le vulneró sus derechos y principios jurídicos enunciados al confirmar la orden dispuesta por el Juez de conocimiento y condenarla a pagar a la trabajadora indemnización y demás prestaciones laborales por el período que duró la relación laboral, debido a que demostró, en el juicio que antecede al amparo, que le hizo efectivo el pago referido y aunque presentó documentación idónea que demostró ese extremo [finiquito firmado por la demandante], la Sala reprochada omitió valorar la prueba referida, con el argumento de que no presentó el vaucher del cheque por medio del cual demostrara que efectuó el pago referido. Esta Corte manifiesta que el referido agravio no trasciende en el ámbito constitucional en afectación de los derechos de la postulante, porque la Sala cuestionada al analizar el fallo que conoció en grado, hizo un análisis intelectivo de los medios de prueba aportados y diligenciados dentro del juicio laboral. En ese sentido, es importante destacar que ambos tribunales determinaron que la ex empleada sostuvo una relación laboral con la amparista del nueve de mayo de dos mil doce al quince de septiembre de dos mil trece. Asimismo, aunque la entidad empleadora fue debidamente notificada por el Juzgado del día y hora para la comparecencia a la audiencia del juicio oral, no asistió a esta, por lo que el Juez de conocimiento la declaró rebelde a solicitud de parte y, consecuentemente, confesa sobre el pliego de posiciones. Por ello, la demanda laboral fue declarada con lugar y, derivado de ello, condenó a la entidad patronal al pago de indemnización y demás prestaciones laborales. Esta decisión fue apelada por la interesada y posteriormente opuso excepción perentoria de pago total, habiendo presentado un finiquito laboral por medio de la cual pretendió liberarse de la responsabilidad de pago frente a las reclamaciones pecuniarias de la trabajadora. La Sala reprochada, al analizar la documentación presentada por la amparista, evidenció que el referido documento, por sí solo, no hace plena prueba, por lo que, para poder otorgarle valor probatorio debió adjuntar documento de pago, es decir, el vaucher del cheque o los recibos correspondientes al recibo de cada uno de los supuestos pagos que se efectuaron a Marilin Viviana Cajas Ayala. Por ese motivo, la Sala reprochada denegó la excepción perentoria promovida y, por consiguiente, declaró sin lugar la apelación planteada, -folios del 8 al 15 del expediente de apelación-. Ante lo expuesto, esta Corte considera que la Sala reclamada determinó que la accionante no refrenda los argumentos expuestos con documentación idónea que lo demuestre, situación que hace acertada la decisión de ambos tribunales de Trabajo y, consecuentemente, improcedentes los argumentos expuestos por Farmacias Galeno, Sociedad Anónima al instar la justicia constitucional. Por lo considerado, esta Corte advierte que la autoridad reprochada, al confirmar la sentencia proferida en primera instancia, no causó agravio a la interesada, puesto que, contrario a lo alegado en esta instancia, la valoración de la prueba aportada en la jurisdicción ordinaria y la aplicación del régimen legal atinente al caso, fue realizada por el Juez Natural de conformidad con el contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, habiéndose emitido las respectivas consideraciones jurídicas y fácticas en las cuales descansó el fallo, producto de la aplicación del principio jurídico Iura Novit Curia que le confiere la facultad al Tribunal superior de revisar, los puntos de derecho de la decisión impugnada y respecto del cual no se advierten las falencias agraviantes que le atribuye la postulante, aludidas anteriormente, y de la labor intelectiva que vislumbra la estimación de un conjunto de aspectos subjetivos que fueron advertidos por esa autoridad, cuando el asunto fue sometido a su conocimiento; efectuando la valoración de los medios de prueba rendidos dentro del proceso ordinario que subyace a esta instancia, razón por la cual, desvanece el agravio relativo a que la Sala reprochada al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, dejó de analizar los motivos que la llevaron a concluir que la accionante no probó que le pago a la ex trabajadora la indemnización y demás prestaciones laborales causadas durante el período que duró la relación laboral. Contrario a lo manifestado por la accionante, esta Corte considera que la decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social fue dictada conforme a la ley, respetando las garantías de los sujetos en contienda y en plena observancia de los principios jurídicos que inspiran el Derecho de Trabajo, debido a que los documentos aportados por la amparista [finiquito] no constituían prueba suficiente para demostrar la aseveración de pago de la demandada, por lo que le restaron eficacia liberatoria de la obligación económica impuesta en sentencia…" [Sentencia de fecha 29 de marzo de 2016, dictada dentro del Expediente 5211-2015].

b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;[78]

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;[79] y,

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

ARTÍCULO 83.

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad[80] y una vez que haya transcurrido el período de

[78] Este promedio se obtiene de la suma de los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos por el trabajador durante los último seis meses divididos entre seis, el resultado debe multiplicarse por el número de salarios que devengue al año el trabajador o trabajadora y dividiendo esto entre doce, lo cual da como resultado la indemnización que corresponde por cada año trabajado.

[79] Ver artículo 26 de este Código.

[80] El pre aviso a que se refiere este artículo no debería ser una obligación para los trabajadores y trabajadoras en razón del derecho a la libre elección del trabajo; de esa cuenta, al imponer la obligación del trabajador de laborar

prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;

c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y,

d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

---

más allá del tiempo que quiere laborar para su respectivo patrono, puede asimilarse con una modalidad de trabajo forzoso al no respetarse la voluntariedad del trabajador o trabajadora de que se trate. No obstante esto, en los casos en los que un patrono alegue para evadir el cumplimiento de alguna obligación la supuesta renuncia del trabajador, esta no puede probarse si no prueba también que el trabajador le remitió el pre aviso respectivo, a través del cual se establece la voluntariedad del trabajador o trabajadora de renunciar, al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…En cuanto a los agravios denunciados por la amparista, este Tribunal considera que la autoridad impugnada al emitir el primero de los actos reclamados, no produjo ningún agravio a la postulante, ya que al revisar la resolución sometida a su jurisdicción consideró que el proceso se había sustanciado cumpliendo con los requisitos legales, y que los medios de prueba aportados fueron analizados y valorados de conformidad con la ley, al argumentar que: "…III. Este Tribunal, luego del examen de las actuaciones, la resolución apelada, la valoración de los medios de prueba ofrecidos y aportados y los motivos de inconformidad manifestados, establece: a) El artículo ochenta y tres del Código de Trabajo establece (sic): (…). Una correcta hermenéutica de dicha norma permite establecer que para la terminación de una relación laboral en la que prive la voluntad (renuncia) del trabajador debe darse el aviso previo, pero en el presente caso al no constar en autos la prueba que demuestre tal supuesto y porque la misma no fue ofrecida ni aportada por la parte demandada para demostrar las circunstancias extintivas de la pretensión del actor, no es posible ni atendible que prospere la excepción perentoria de falta de obligatoriedad del pago de indemnización porque la terminación de la relación laboral se dio por renuncia del demandante. b) En lo tocante a que la carta remitida por el actor mediante la cual solicita que el monto de sus prestaciones se destinen a cancelar faltantes, fue declara nula por el Juez de primera instancia, este Tribunal comparte lo resuelto por dicho juzgador, pues de conformidad con las leyes que rigen las denominadas prestaciones irrenunciables, estas deben hacerse efectivas en los montos, porcentajes, forma de pago y períodos de tiempo que las mismas regulan, por lo que de acuerdo a lo establecido en el artículo ciento seis de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuya norma estipula: (…), la carta en referencia de acuerdo a dicha norma constitucional es nula de pleno derecho, pues ese precepto constitucional (sic) también expresa: (…). Lo anterior conduce a este órgano jurisdiccional a concluir en lo siguiente: Que comparte lo resuelto por el Juez de primera instancia, fallo que se encuentra ajustado a la ley y a las constancias de autos, en consecuencia es del criterio que debe dictarse la resolución que en derecho corresponde.". Por lo que su proceder se enmarcó dentro de las facultades que legalmente tiene conferidas, no evidenciándose vulneración al derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso denunciados por la postulante, por el solo hecho que la decisión haya sido contraria a sus intereses…" [Sentencia de fecha 2 de septiembre de 2009, dictada dentro del Expediente 318-2009].

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

ARTÍCULO 84.

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

ARTÍCULO 85.

Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.[81]

---

[81] Actualmente, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no prevé una prestación ni de esta naturaleza ni de este monto y, por otra parte, la literal p) del artículo 102 de la Constitución política de la República no establece la limitación de la prestación en función al número de trabajadores con que cuente la entidad patronal; debe apuntarse que la disposición constitucional regula que: "Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador….". En el caso de que se invoque el Código de trabajo argumentando la dependencia económica, esta deberá probarse. Esta prestación constituye una garantía de todo el Derecho del trabajo guatemalteco y, en tal sentido, es exigible tanto en el sector privado como en el público.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social,[82] por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero,[83] la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso.[84] La cuestión se debe tramitar en incidente; y

---

[82] Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…Del análisis de los antecedentes esta Corte, concluye: uno) el postulante reclama contra la resolución que declaró procedente el pago de la indemnización otorgada a la Licenciada Carmen Ellgutter Figueroa, por el fallecimiento de su esposo, Julio García Castillo; dos) el artículo 85 del Código de Trabajo establece que el deceso de un trabajador es causa de terminación del contrato de trabajo, de cualquier clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extingan los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones, que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por ese Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En su tercer párrafo, dicho artículo regula que "La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente..." en igual forma se resolvió en el expediente 199-2000 de esta Corte; tres) la indemnización regulada por el Código de Trabajo, es la que se determina por el tiempo que un trabajador presta sus servicios, siendo distinta de la prestación como beneficio post - mortem; una, es por tiempo de servicio sin que se extinga ese derecho, y la otra es un beneficio otorgado a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento de este; cuatro) en la resolución que constituye el acto reclamado, la autoridad actuó de conformidad con lo que establece el artículo 85 del Código de Trabajo, sin afectar los intereses del Estado, ya que el juzgador procedió dentro del marco de su competencia y conforme los principios jurídicos vigentes. En tal virtud la acción intentada deviene notoriamente improcedente, y así debe declararse, haciéndose los demás pronunciamientos legales correspondientes. Habiendo resuelto en ese sentido el tribunal de primer grado, debe confirmarse la sentencia apelada..." [Sentencia de fecha 11 de junio de 2003, dictada dentro del Expediente 674-2003].

[83] La posición en que se consigan las comas es la que aparece en la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América.

[84] El incidente tiene como única finalidad el que se declare quien o quienes son los beneficiarios o beneficiarias de tal prestación; es decir, no tiene por objeto calcularla ni condenar a que se pague alguna cantidad específica en tal concepto, según lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad: "…La fundamentación contenida en el fallo estimatorio de amparo que se analiza, encuentra respaldo en doctrina legal emanada por este tribunal, pues en casos similares al examinado, esta Corte ya se pronunció en el sentido de que el procedimiento incidental para obtener la declaratoria que se autoriza en el artículo 85, letra a) del Código de Trabajo, se contrae a que mediante el debido proceso pueda emitirse una declaración "que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas" y que "Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros (...) afirmación que encuentra lógica en el hecho de que, hasta aquel momento <en el que ya esté determinada la calidad de beneficiario> la entidad nominadora no ha efectuado, a petición de parte, la liquidación de los mismos; de tal manera que no ha podido incurrir en negativa de efectuar su pago, que importe la necesidad de que un órgano jurisdiccional se pronuncie, en forma de condena, para lograr el cumplimiento forzoso de la obligación. En ese orden de ideas, la referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y solo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios ya declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contencioso laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un Juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente." (sentencia de tres de agosto de dos mil, dictada en el expediente 199-2000, criterio que también se ha mantenido en las sentencias de veintiséis de junio y catorce de noviembre, ambas de dos mil, dictadas en los expedientes 1211-99 y 456-2000 respectivamente)…" [Sentencia de fecha 24 de julio de 2002, dictada dentro del Expediente 634-2002].

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 86.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;

b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y,

c) Por mutuo consentimiento.

ARTÍCULO 87.

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

a) La fecha de su entrada y de su salida;

b) La clase de trabajo ejecutado; y,

c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período del pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

a) La manera como trabajó; y,

b) La causa o causas de la terminación del contrato.

TÍTULO TERCERO

SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS

CAPÍTULO PRIMERO
Salario y medidas que lo protegen
CAPÍTULO SEGUNDO
Salario mínimo y su fijación
CAPÍTULO TERCERO
Jornadas de trabajo
CAPÍTULO CUARTO
Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales

TÍTULO TERCERO
SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS

CAPÍTULO PRIMERO
SALARIO Y MEDIDAS QUE LO PROTEGEN

ARTÍCULO 88.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.[85]

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);

---

[85] El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, Convenio sobre la protección del salario, fue incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto 843 del Congreso de la República de fecha 7 de noviembre de 1951 y publicado el 11 de febrero de 1952. Dicho instrumento internacional define el salario en su artículo 1 de la siguiente manera: "…el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.". Esta norma vigente y exigible para Guatemala supera y es más favorable para los trabajadores que la contenida en el Código de trabajo y, en consecuencia, es la definición del Convenio la que debe aplicarse de conformidad con lo previsto en el artículo 106 de la Constitución política de la República. Al respecto, la Corte de Constitucionalidad ha sostenido: "….En cuanto a los agravios denunciados en el primer amparo, esta Corte considera que la autoridad impugnada, no ocasionó ningún agravio al postulante, ya que al efectuar el análisis de las constancias procesales y las normas aplicables al caso concreto, consideró que: de conformidad con lo establecido en el artículo 1º. del Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95), son parte del salario todos los ingresos que el trabajador perciba con ocasión de su trabajo, incluso la bonificación incentivo, contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que establece que la misma no será tomada en cuenta para el cálculo de la indemnización, sin embargo, en materia de derechos humanos los tratados internacionales celebrados y ratificados por Guatemala, prevalecen sobre el derecho interno, de conformidad con el artículo 46 de la Constitución, debiendo por lo tanto aplicarse las disposiciones que brindan mejores condiciones al trabajador, por lo que para efectuar el cálculo de la indemnización debía tomarse en cuenta las bonificaciones que por ley o convenio reciben los trabajadores, y con base en ello ordenó el reajuste de la indemnización a favor de los mismos. Lo anterior se fundamenta en el hecho que el artículo 102 literal t), de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "… El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala". En ese contexto, esta Corte al interpretar el Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo), ha argumentado que: a) fue ratificado por Guatemala el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos; b) cobró vigencia el veinticuatro de septiembre de mil novecientos noventa y dos; y c) su artículo 1º señala: "…A los efectos del presente Convenio, el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo…", por lo que de conformidad con el artículo relacionado, se advierte que dentro de la denominación de salario deberán incluirse todas aquellas retribuciones que sean recibidas por el trabajador, sea como parte del salario ordinario, como del extraordinario y, siendo que el Convenio mencionado es ley de la República con carácter constitucional de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Política de la República, el mismo tiene preeminencia sobre el derecho interno y debe ser aplicado (…) " ….[Sentencia de fecha 20 de enero de 2011, dictada dentro del Expediente 1066-2016].

b) Por unidad de obra por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);[86] y,

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.[87]

ARTÍCULO 89.[88]

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.[89]

---

[86] En la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América el 16 de junio de 1961, aparece el signo de cierre de paréntesis sin que se haya consignado en donde fue abierto.

[87] Los impuestos, como cargas tributarias, corresponde su pago a quien realiza el hecho generador del tributo, en el caso de los cobros y ventas que realiza el patrono, el importe de este impuesto debe ser cubierto íntegramente por él, de allí que la base de cálculo del salario en esta modalidad, es el monto bruto de las ventas o cobros sin descontar del mismo el porcentaje correspondiente al pago de impuestos cuyo pago no se le puede trasladar al trabajador o trabajadora. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha establecido: "…Con relación al amparo interpuesto por Juan Carlos Monroy Fuentes, al efectuar el estudio de las constancias procesales, esta Corte considera que la autoridad denunciada, al emitir el acto reclamado, violó la debida tutela judicial, puesto que no analizó adecuadamente los medios de prueba y los argumentos expuestos por el postulante, con fundamento en los principios de primacía de la realidad, objetividad e in dubio pro operario, ya que no valoró en consciencia los hechos sujetos a prueba relativos a que: a) al demandante se le proporcionó un pick-up para desempeñar sus funciones, dejándolo en desigualdad de condiciones con respecto al resto de sus compañeros, quienes tenían a su cargo un camión; b) por lo anterior, se vio obligado a trabajar fuera del horario de trabajo y rutas establecidas por el patrono, teniendo que regresar en más de una oportunidad a la empresa para cargar nuevamente el vehículo referido, y c) si bien es cierto que sus ingresos no disminuyeron, ello se debió al esfuerzo extra que tuvo que realizar para alcanzar la metas impuestas por el empleador y evitar así incurrir en causa justa de despido. Análisis que sí fue realizado y fundamentado por el Juez de primer grado, por lo que se considera que si la Sala cuestionada hubiera efectuado una correcta valoración de las pruebas aportadas al proceso y de los argumentos expuestos por las partes, hubiera arribado a una conclusión diferente, con relación a las pretensiones del demandante. Asimismo, se comparte el criterio del Tribunal de Amparo de primer grado, relativo a que se violaron los derechos del postulante al descontar el doce por ciento (12%) del impuesto al valor agregado (IVA) y, posteriormente, calcular la comisión por ventas que le correspondía para integrar su salario mensual, puesto que tal como lo reconoció la entidad empleadora, en el contrato de trabajo suscrito entre ambas partes se estableció expresamente que la comisión que se pagaría al trabajador sería sobre "el monto total de las ventas mensuales" que efectuara, sin hacer referencia a deducción alguna, por lo que debió respetarse lo establecido en el contrato mencionado (que constituye ley entre las partes), al efectuar el cálculo del salario del demandante, con fundamento en los principios antes referidos…". [Sentencia de fecha 10 de noviembre de 2015, dictada dentro del Expediente 3531-2015].

[88] Reformado por el artículo 3 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

[89] Mediante Decreto número 0069 del Congreso de la República, emitido con fecha 30 de septiembre de 1987 y publicado el 14 de octubre de 1987, se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico el "Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales" de la Organización de Naciones Unidas –ONU- el cual ha superado la disposición contenida en el Código de trabajo al regular como parte del derecho a condiciones dignas y satisfactorias de trabajo previstas en su artículo 7 de la siguiente manera: "…a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual…". Esta norma es aplicable de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la Constitución política de la República.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo,[90] queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.[91]

---

[90] A los efectos de una adecuada comprensión y aplicación de este artículo en el marco del debido cumplimiento de los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ambos ratificados y vigentes para el Estado de Guatemala, cabe tener en cuenta lo manifestado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- de la OIT: "…673. El concepto de «trabajo de igual valor» constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. Debido a actitudes históricas y los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, ciertos trabajos son realizados fundamental o exclusivamente por mujeres (como las profesiones relacionadas con el cuidado) y otros por hombres (como en la construcción). Con frecuencia, los trabajos considerados como «femeninos» están infravalorados en comparación con los trabajos de igual valor desempeñados por los hombres, cuando se determinan las tasas salariales. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor. 674. Si bien en el Convenio no se define el término «valor», éste se refiere al valor de un trabajo a efectos del cálculo de la remuneración. En el contexto del Convenio, el término «valor» implica que se debería utilizar otro medio, además de las fuerzas del mercado, para garantizar la aplicación del principio, dado que las fuerzas del mercado pueden estar intrínsecamente condicionadas por los prejuicios de género. En el artículo 1, b), del Convenio se establece que «la expresión 'igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor' designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo», por lo que se excluye con claridad cualquier consideración relacionada con el sexo del trabajador en relación con la determinación del valor del trabajo. 675. Aunque en el artículo 1 se establece qué es lo que no se puede considerar en la determinación de las tasas de remuneración, en el artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Comparar el valor relativo del trabajo realizado en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que sin embargo representan en general un trabajo del mismo valor, es esencial para eliminar la discriminación salarial resultante del hecho de que el valor del trabajo realizado por hombres y mujeres esté condicionado por los prejuicios de género… …700. La evaluación de las tareas es un procedimiento formal que, por medio del análisis del contenido de los empleos, otorga un valor numérico a cada empleo. Dos empleos que tengan el mismo valor numérico global deberán tener la misma remuneración. Hay distintos métodos para la evaluación de los empleos. Se considera que los métodos analíticos de evaluación son los más eficaces a efectos de garantizar la igualdad de género en la determinación de la remuneración. Esos métodos permiten analizar y clasificar los empleos recurriendo a factores objetivos relacionados con los empleos que se desea comparar, como las capacidades y calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. A continuación, esos factores se pueden dividir en subfactores, a fin de garantizar que en cada factor se tengan en cuenta aquellos aspectos típicamente asociados a las mujeres. En lo referente al esfuerzo, por ejemplo, los subfactores deberían incluir no sólo el esfuerzo físico, sino también el mental y el emocional, y la responsabilidad se puede ampliar más allá de la responsabilidad financiera y de la responsabilidad por los recursos materiales a la responsabilidad por las personas y los recursos humanos. 701. Cualesquiera sean los métodos utilizados para la evaluación objetiva de los empleos, se debe observar un cuidado especial para garantizar que estén exentos de prejuicios de género: es importante velar por que la selección de los factores de comparación, la ponderación de esos factores y la comparación propiamente dicha no sean discriminatorias, ya sea directa o indirectamente. A menudo, las capacidades consideradas como «femeninas», como la destreza manual y las aptitudes relacionadas con el cuidado de las personas, están infravaloradas o ni siquiera se tienen en cuenta, en comparación con las capacidades tradicionalmente «masculinas», como la manipulación de objetos pesados. Además, para que la evaluación de los empleos contribuya positivamente a resolver la discriminación salarial y a promover la igualdad, es necesario que haya un marco jurídico y administrativo que permita que los trabajadores reivindiquen la igualdad de remuneración sobre la base de una evaluación del valor de sus empleos, junto con el derecho de recurso cuando ha quedado demostrado que los sistemas de evaluación de tareas son discriminatorios…" [Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012].

[91] Esta posibilidad no cabe en los casos en que se trate del mismo puesto de trabajo con las mismas

ARTÍCULO 90.

El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean,[92] que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.[93]

---

responsabilidades, puesto que, en este caso, estamos ante igual trabajo y corresponde al mismo igual salario.

[92] La norma no establece una definición del concepto "ventajas económicas", sin embargo la Corte de constitucionalidad ha considerado las mismas así: "…Se reclama también la condena efectuada por la autoridad denunciada al pago de ventajas económicas. Es preciso traer a cuenta lo que para el efecto regula el artículo 90 del Código de Trabajo en su apartado conducente "las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado", dicho apartado normativo fija un porcentaje legal para el cálculo de las ventajas económicas, sin embargo no establece en qué consisten precisamente las ventajas económicas, por lo que debe entenderse que son un beneficio adicional proporcionado por el empleador al trabajador o trabajadores en especie y susceptible de ser valuadas en dinero, otorgadas durante la relación laboral y que constituyen un aumento del patrimonio de quien las percibe en forma habitual o periódica, sin que se encuentre regulado en la Ley, reglamento interior de trabajo, convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, debiendo excluirse las herramientas, equipo y beneficios que el patrono proporcione a su trabajador o trabajadores para el correcto desempeño del trabajo….”..[Sentencia de fecha 23 de junio de 2015, dictada dentro del Expediente 5825-2013].

[93] Al respecto, la Corte de constitucionalidad también ha establecido que en el caso de dicha protección corresponde al patrono probar su inexistencia. Lo cual es lógico puesto que en las relaciones laborales, existe la documentación del pago de las prestaciones establecidas por las normas, no las que se ubiquen en la categoría de las ventajas económicas. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Absteniéndose de analizar la procedencia o no del reajuste indemnizatorio demandado por los accionantes, por ser ello de la competencia exclusiva de la jurisdicción ordinaria, esta Corte, del estudio de las constancias procesales y del acto reclamado, aprecia circunstancias que tienen relación con el debido proceso: la primera, que el tribunal de apelación al conocer denegó a los postulantes la pretensión del pago de ventajas económicas, aduciendo que no es una prestación independiente que deba de pagarse. Al respecto se establece que la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social violó el artículo 106 de la Constitución porque las ventajas económicas reclamadas por los postulantes están fundadas en ley, ya que el artículo 90 del Código de Trabajo, establece en su último párrafo que las ventajas económicas, de cualquier naturaleza, que se otorguen a los trabajadores por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. Siendo una disposición de orden legal, la prestación reclamada debe pagarse al finalizar la

ARTÍCULO 91.

El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.

ARTÍCULO 92.

Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

ARTÍCULO 93.

Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

ARTÍCULO 94.

El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

ARTÍCULO 95.

Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

---

relación laboral correspondiente, ya que, en razón de la inversión de la carga probatoria debió, al patrono probar su inexistencia, situación que no ocurrió, en este caso. En razón de lo anterior, la autoridad impugnada, al resolver de esa manera, infringió el debido proceso a los postulantes, pues no aplicó de manera amplia, la norma específica que regula la institución de las ventajas económicas….”.[Sentencia de fecha 10 de octubre de 2001, dictada dentro del Expediente 690-2001].

ARTÍCULO 96.

Se declaran inembargables:[94]

a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;

c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;

d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y,

e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

ARTÍCULO 97.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos, tendrán prioridad sobre los demás embargos; y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96; pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

ARTÍCULO 98.

Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

---

[94] Existen actualmente normas que evaden las protecciones al salario y que producen incluso que este pueda ser embargado casi en su totalidad sin la existencia de orden judicial bajo el argumento de que se trata de descuentos permitidos por el trabajador o por la ley. Teniendo en cuenta que la naturaleza del salario es alimentaria y que los derechos laborales son irrenunciables para el propio trabajador, los descuentos del salario que este autorice no debieran superar los límites de protección que establece la ley. De esa cuenta, los descuentos realizados al tenor del artículo 28 del Decreto Ley 383, Ley orgánica del Banco de los Trabajadores que establece: "El estado, las municipalidades, las entidades estatales descentralizadas, autónomas o semiautónomas, las empresas privadas y en general todos los patronos, están obligados a descontar de los sueldos o salarios de sus empleados o trabajadores, las cantidades debidamente autorizadas por éstos para cubrir sus obligaciones con el Banco como

ARTÍCULO 99.

Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimum de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden anotizarse[95] o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

ARTÍCULO 100.

Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 101.

Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y,

b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

---

deudores o codeudores por concepto de préstamos, para formación de ahorros, compra voluntaria de acciones y otros descuentos que autorice el interesado o que ordene esta ley…” No deben exceder los límites para la embargabilidad del salario, así como tampoco los descuentos realizados por acuerdos del trabajador con alguna otra institución bancaria o de crédito.

[95] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, aparece la palabra “anotizarse” y no la palabra “amortizarse”.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

ARTÍCULO 102.

Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo[96] del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO SEGUNDO
SALARIO MÍNIMO Y SU FIJACIÓN

ARTÍCULO 103.

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.[97]

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.[98]

---

[96] Hace referencia a la Dirección General de Trabajo.

[97] Respecto a la cuantificación del salario mínimo, la Corte de constitucionalidad ha establecido: "…Como se ha señalado, en protección del derecho al mínimo vital de quienes poseen dependencia al trabajo formal, el salario -por mínimo que se establezca-debe permitir que una familia promedio cubra el costo de vida de sus integrantes con la remuneración obtenida por la cantidad de adultos que trabajan a tiempo completo. De conformidad con el Instituto Nacional de Estadística -encargado de elaborar y publicar las estadísticas oficiales-, la Canasta Básica Alimentaria fue estructurada a partir del patrón de consumo que reflejó la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares (ENIGFAM 2009-2010), la cual comprende el conjunto de alimentos expresados en cantidades suficientes para satisfacer las necesidades de calorías de un hogar promedio, representa un mínimo alimentario a partir de un patrón de consumo de un grupo de hogares de referencia y no una dieta suficiente en todos los nutrientes (en Guatemala, se calcula para una familia promedio de 5.38 miembros). La Canasta Básica Vital es el conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia: incluye alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, educación, recreación y otros bienes y servicios necesarios. Del contenido del artículo 111 citado y de lo expuesto en el considerando anterior, el referente para establecer salarios mínimos entonces debe ser el costo de la Canasta Básica Vital, dado que busca proteger el mínimo de alimentación, vestido, vivienda y el desarrollo del trabajador y su familia….". [Sentencia de fecha 8 de septiembre de 2015, dictada dentro de los Expedientes acumulados 2-2015,151-2015, 298-2015 y 1045-2015].

[98] La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en el Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, sometido y aprobado en 103ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2014 considera que: "…52. El Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919

ARTÍCULO 104.

El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

ARTÍCULO 105.

Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.[99]

---

proclama la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario vital adecuado («the provision of an adequate living wage», en la versión inglesa del texto). A falta de una definición reconocida universalmente del concepto de living wage, la idea que subyace al término es que este salario debería permitir llevar a los trabajadores y sus familias un estilo de vida sencillo aunque digno, considerado como aceptable por la sociedad, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo económico. Estos trabajadores deberían poder vivir por encima del umbral de pobreza y participar en la vida social y cultural del país" "…283. El Convenio núm. 131 deja a los Estados Miembros un importante margen para determinar los criterios precisos que deben aplicarse en la fijación o el reajuste periódico de los salarios mínimos, así como su peso respectivo. Los elementos que se enumeran deberán tomarse en consideración «en la medida en que sea posible y apropiado» y «de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales». No obstante, se imponen algunas reglas fundamentales que todo el mundo debe respetar. A fin de dar respuesta a su objetivo de protección social, los salarios mínimos deberán tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Si bien el Convenio no precisa los tipos de necesidades que deben satisfacerse, conviene recordar que en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, se proclama la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario vital adecuado («living wage»). La Comisión subrayó en el capítulo I que la noción de «living wage» representaba algo más que la mera satisfacción de las necesidades alimentarias, de alojamiento y de vestimenta, y se extendía a la posibilidad de participar en la vida social y cultural del país…"

[99] El artículo 38 del Acuerdo Gubernativo número 1319, de fecha 9 de abril de 1968, del Presidente de la República, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, regula que: "Por circunstancias especiales debidamente calificadas, como la fijación de salarios mínimos con carácter profesional o su determinación para un reducido, número de empresas de una actividad económica o cuando se trate de una sola empresa que reúna los requisitos exigidos en el artículo 105 del Código de Trabajo, se podrá proceder a integrar las

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el Reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo.[100]

ARTÍCULO 106.

Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salario Mínimo:

a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;

b) Tener más de veintiún años de edad;

c) Sabe leer y escribir;

d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y,

f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

ARTÍCULO 107.

Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

---

comisiones paritarias para estos casos en la forma prevista por el presente Reglamento, para que éstas, llenando las formalidades legales recomienden a la Comisión Nacional los salarios mínimos que estimen conveniente. En dicho caso la Oficina Administrativa del Salario está obligada a proporcionar los datos que soliciten las comisiones.”

[100] La norma emitida en cumplimiento de esta disposición es el Acuerdo Gubernativo Número 1319, de fecha 9 de abril de 1968, del Presidente de la República, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Este reglamento fue reformado mediante Acuerdos Gubernativos 30-01-1976, 333-85 de fecha 30 de abril de 1985 y 228-2008 de fecha 17 de septiembre del año 2008.

ARTÍCULO 108.

Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con ese procedimiento:

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen.

El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación legalmente constituido,[101] queda obligado[102] a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y,

c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley.

En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

ARTÍCULO 109.

La mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

ARTÍCULO 110.

Son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos:

a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;

---

[101] La forma en que aparece redactado es como obra en la publicación de fecha 16 de junio de 1961 del Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América.

[102] De conformidad y al tenor del texto expreso de la norma, la proposición de candidatos para integrar estas comisiones es una obligación de los sindicatos de trabajadores o de patronos.

b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean, efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y,

c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

ARTÍCULO 111.

Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

ARTÍCULO 112.

La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

ARTÍCULO 113.[103]

El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.[104]

---

[103] Reformado por el artículo 1 del Decreto 88-73 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 3 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[104] La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en el Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación

En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descanse la fijación de salarios mínimos.

ARTÍCULO 114.

En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquél en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

ARTÍCULO 115.

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

(núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, sometido y aprobado en 103ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2014 considera que: "…64. Aun cuando no se enuncia expresamente, la lucha contra la competencia desleal constituye otro objetivo del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 que, en lo que se refiere a este aspecto, retoman la filosofía de los instrumentos más antiguos. Los trabajos preparatorios del Convenio núm. 26 ya hacían hincapié en que la reglamentación de los salarios mínimos tiene principalmente la finalidad, por una parte, de evitar el pago de sueldos demasiado bajos y, por otra, de impedir la competencia desleal entre empleadores en materia de salarios, señalando al tiempo la incidencia positiva que puede tener en el mantenimiento de la paz social. Además, la Recomendación núm. 30 aboga por la adopción de medidas destinadas a garantizar el pago de salarios no inferiores a los salarios mínimos fijados con objeto de evitar a los empleadores los riesgos de una competencia desleal (parte A, IV). En efecto, dejar en manos de la libre competencia la determinación de los salarios sin ninguna restricción supondría inevitablemente una presión a la baja sobre estos y ofrecería una ventaja injustificada a los empleadores en los costos de producción. Por consiguiente, el Convenio núm. 131 descansa igualmente sobre la idea de que es necesario preservar los salarios que son por lo general el único medio de subsistencia de los trabajadores frente a las repercusiones de la competencia sobre los mercados, e impedir que caigan en una espiral descendente. Del mismo modo, su aplicación contribuye a garantizar las condiciones para que se dé una competencia leal entre los empleadores..."

CAPÍTULO TERCERO
JORNADAS DE TRABAJO[105]

ARTÍCULO 116.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.[106]

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.[107]

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

---

[105] Respecto a los límites de la jornada ordinaria de trabajo, la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha considerado: "…57. Conforme a los dos Convenios, las horas normales de trabajo no podrán exceder, por regla general, de ocho diarias y de 48 semanales. Estos topes fijados a las horas normales de trabajo establecidas en los Convenios deben considerarse como límites máximos absolutos, que no admiten variaciones ni excepciones, aun consensuadas por las partes, de manera que se debe prohibir que los trabajadores los rebasen por iniciativa propia…" [Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 93.ª reunión, 2005].

[106] El artículo 102 literal g) de la Constitución política de la República de Guatemala supera el contenido de este artículo al preceptuar: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.". En consecuencia, esta norma es la aplicable en virtud tanto del principio de irrenunciabilidad y de aplicación de la norma más favorable establecido en el artículo 106 constitucional y por el principio de supremacía constitucional.

[107] La jornada de trabajo, tiene como efecto vincular al trabajador durante determinado horario, a permanecer en algún lugar o realizando determinadas tareas bajo las órdenes y supervisión directa o delegada de un empleador como puede percibirse de las disposiciones del artículo 63 de este Código que establece: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos…" y el artículo 64 del mismo cuerpo legal que regula: "Se prohíbe a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos…". Es decir, se trata de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra limitado en cuanto a la libe disposición de algunas de sus libertades, para que esto se produzca no se requiere necesariamente que se esté ejecutando alguna tarea específica, de allí que la norma se refiera específicamente a que se considera

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.[108]

ARTÍCULO 117.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

ARTÍCULO 118.

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

ARTÍCULO 119.

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 120.

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.[109]

---

tiempo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, sin vincular el tiempo efectivo de trabajo a que esté realizando alguna tarea determinada.

[108] La excepción incluida por este artículo es inaplicable en virtud que contraviene la disposición contenida en el artículo 102 literal g) de la Constitución política de la República.

[109] Mucho se ha hablado en el país de la necesidad de regular el denominado "trabajo a tiempo parcial", esto porque, aducen, que nuestro ordenamiento jurídico no admite el mismo. Esta disposición que es congruente con el precepto contenido en la literal g) del artículo 102 constitucional establece: "…Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada

ARTÍCULO 121.[110]

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada[111] por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos[112] que hayan estipulado las partes.[113]

---

diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal…" evidencia además que es una aseveración apartada de la verdad que nuestra legislación no admita que una persona pueda ser contratada para laborar un número de horas inferior al que se establece para las jornadas ordinarias de trabajo, cuya función es solamente establecerle un máximo de duración, no un mínimo. Lo que no permite nuestro ordenamiento jurídico es el fraccionamiento del salario, porque este hace parte de la protección económica, jurídica y social a las trabajadoras y trabajadores y sus familias. De ahí que, cuando se refieren a "regular el trabajo a tiempo parcial", lo que se pretende es permitir el fraccionamiento del salario y demás prestaciones vinculadas a este con la finalidad de permitir a los empleadores, satisfacer puntualmente sus necesidades de mano de obra sin que su labor productiva tenga como contrapartida la protección al trabajador, trabajadora y su familia. De legislarse en el sentido de producir esta desprotección, esa norma confrontaría las garantías constitucionales y produciría un efecto de nulidad de pleno derecho de la norma que se apruebe en ese sentido. Debe apuntarse que el trabajo a tiempo parcial, no solo afecta la jornada sino la propia estabilidad en el trabajo y la certeza económica y social que de conformidad con los artículos 2, 47 y 101 de la Constitución debe garantizar el trabajo.

[110] El trabajo en jornada extraordinaria debe ser, además de remunerado, voluntario; es decir, no se puede imponer de manera obligatoria; ni como cláusula del contrato individual de trabajo, ni como compromiso en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, ni como disposición en un reglamento interior de trabajo ni como una instrucción vinculante del patrono. Si el trabajo fuera de los límites de la jornada de trabajo no es voluntario o no es remunerado, nos encontramos ante una modalidad de trabajo forzoso. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo en el "Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)" de 2007, aprobado por la 96ª Conferencia internacional del trabajo, define el trabajo forzoso remitiendo al párrafo 1 del artículo 2 del Convenio 29 que establece: "la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» designa «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". El mismo estudio realiza un análisis de los elementos que intervienen en la configuración del trabajo forzoso de la siguiente manera: "a) Trabajo o servicio: 36. Como la Comisión observó ya en sus estudios anteriores sobre esta cuestión, la imposición de un trabajo o servicio se diferencia de los casos en que se impone la obligación de seguir una enseñanza o formación. El principio de la enseñanza obligatoria se reconoce en diversas normas internacionales en cuanto medio para garantizar el derecho a la educación, y también se contempla en los instrumentos de la OIT. En otras normas internacionales del trabajo se establece una distinción entre el trabajo y la formación profesional. La Comisión de Expertos también ha señalado que un programa obligatorio de formación profesional, por analogía y como extensión de la educación general obligatoria, no constituye un trabajo o un servicio obligatorio en el sentido que se le da en el Convenio núm. 29. Sin embargo, convendría tener en cuenta que la formación profesional suele comprender cierta cantidad de trabajos prácticos, razón por la cual no siempre resulta fácil establecer la distinción entre formación y empleo. Por lo tanto, sólo teniendo en cuenta los diferentes elementos que intervienen en la orientación global de un programa de formación profesional determinado es posible determinar si el mismo se refiere de modo inequivo a la formación profesional o si, por el contrario, entraña la imposición de trabajos o servicios en el sentido de la definición de «trabajo forzoso u obligatorio». c) Amenaza de una pena cualquiera: 37. La definición del «trabajo forzoso u obligatorio» comprende el trabajo o servicio exigido «bajo la amenaza de una pena cualquiera». Durante el examen del proyecto del instrumento por la Conferencia se puntualizó que tal pena podría revestir no sólo la forma de una sanción penal, sino que podía tratarse también de la privación de cualquier derecho o ventaja. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando las personas que se niegan a llevar a cabo un trabajo voluntario se exponen a perder determinados derechos, ventajas o privilegios, en una situación en la cual dichos derechos, privilegios u otras ventajas (tales como ascensos, traslados, acceso a un nuevo empleo, adquisición de determinados bienes de consumo, vivienda o participación en programas universitarios) dependen de los méritos acumulados e inscritos en el expediente laboral por los trabajadores. c) Ofrecimiento voluntario: 38. En el texto del Convenio se establece una distinción entre el criterio de no haberse ofrecido voluntariamente y la «amenaza de una pena cualquiera». Sin embargo, en el caso en que el consentimiento para trabajar o prestar servicios ya ha sido

---

dado «bajo la amenaza de una pena cualquiera», los dos criterios se superponen: no hay «ofrecimiento voluntario» bajo la amenaza. Al considerar la libertad de «ofrecerse voluntariamente» para prestar trabajos o servicios, es necesario tener en cuenta el marco legislativo y práctico que garantiza o limita esa libertad. 39. Una imposición externa o una coacción indirecta que coarte la libertad de un trabajador de «ofrecerse voluntariamente» puede resultar no sólo de una disposición dimanante de las autoridades, como un instrumento reglamentario, sino también de prácticas adoptadas por empleadores, como, por ejemplo, cuando los trabajadores migrantes son inducidos a engaño y víctimas de falsas promesas, se les retienen los documentos de identidad o se les obliga a permanecer a disposición de un empleador. Estas prácticas constituyen una clara violación del Convenio. Con todo, ni el empleador ni el Estado son responsables de todas las imposiciones externas o de las coacciones indirectas que existen en la práctica: por ejemplo, la necesidad de trabajar a fin de ganarse la vida podría resultar ser pertinente tan sólo en concomitancia con otros factores respecto de los cuales el Estado y los empleadores pueden ser responsables. 40. En lo referente a la posibilidad de retirar un consentimiento emitido libremente de realizar un trabajo o un servicio, la Comisión ha considerado, en relación con la libertad de los trabajadores de dejar el empleo, que aun cuando el empleo resulte directamente de un acuerdo libremente concluido, el derecho de los trabajadores a la libre elección del empleo sigue siendo inalienable. Por consiguiente, el efecto de las disposiciones reglamentarias que impiden la terminación del empleo de duración indefinida (o de muy larga duración) mediante un preaviso razonable convierte la relación contractual basada en la voluntad de las partes en un servicio obligatorio impuesto legalmente, y resulta por tanto incompatible con el Convenio. Otro tanto sucede cuando se requiere que un trabajador preste servicios después de la fecha de terminación de un contrato de trabajo de duración determinada. En consecuencia, la Comisión ha examinado anteriormente tales restricciones a la libertad de dejar el empleo, en particular a los militares de carrera (en tiempos de paz), a todas las personas al servicio del Estado y a otras categorías de trabajadores. 41. La Comisión también observó que, en lo que respecta al trabajo infantil, se plantea la cuestión de saber si se puede considerar, y en qué circunstancias, que un menor se ha ofrecido «voluntariamente» para prestar trabajo o servicios, si se requiere el consentimiento de sus padres, y si éste puede considerarse suficiente. En la mayoría de las legislaciones nacionales se ha dispuesto, a los efectos de concluir un contrato de trabajo, una edad límite que puede coincidir con la edad en que termina la enseñanza obligatoria. Sin embargo, el empleo que puede resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad suele estar prohibido a los menores de 18 años de edad, de conformidad con los convenios pertinentes de la OIT, de modo tal que ni los menores ni las personas que tienen la patria potestad sobre ellos pueden dar un consentimiento válido para su admisión en dichos empleos. La Comisión ha tratado a menudo casos de explotación de niños en virtud del Convenio núm. 29, y ha solicitado que los menores que hayan ingresado en las fuerzas armadas puedan dejar el servicio por su propia iniciativa...”.

[111] El término remuneración significa pagado, no compensado o premiado de alguna otra manera que no sea a través del respectivo pago. Esta obligación de pago deviene como prestación reparatoria puesto que, la limitación de la jornada de trabajo resguarda la salud física y social del trabajador y trabajadora la cual, naturalmente, al ver roto el equilibrio entre trabajo, descanso y vida social o cultural, produce una afección tanto al trabajador como a su familia. De esa cuenta, la denominada “compensación” no elimina el derecho del trabajador o trabajadora a cobrar por el tiempo extraordinario laborado por ser el acceso al salario que corresponde a dicho trabajo un derecho que es irrenunciable. Ahora bien, debe llamarse la atención respecto a la forma en que esta compensación suele aplicarse no solo para privar al trabajador o trabajadora de su salario sino también para defraudarle. Para ejemplificar esto, pongamos el caso de una persona que labora una jornada ordinaria diurna, que tiene que laborar 8 horas diarias de lunes a viernes y 4 horas el día sábado, aunque también podría estar obligado a laborar solamente de lunes a viernes. Esta persona es sometida a laborar un turno de 24 horas consecutivas y le dicen que le van a compensar ese turno con un día completo de descanso. La jornada de trabajo, presupone que un trabajador o trabajadora no debe laborar un máximo de 8 horas cada día a cambio de su salario ordinario y de cada día, debe descansar al menos 16 horas. La ley establece que el pago de cada hora laborada en jornada extraordinaria debe ser de al menos 50% más que cada hora laborada en jornada ordinaria. Si se admitiera la compensación en tiempo, que como ya indicamos no es legal puesto que debe pagarse y la ley prohíbe pagar de manera distinta al pago en efectivo (Artículo 90 del Código de trabajo), esto implicaría que el descanso otorgado a cambio debe ser de 1.5 horas de jornada ordinaria por cada hora laborada en jornada extraordinaria, y cada día, el trabajador o trabajadora no debe laborar más de 8 en jornada ordinaria diurna. Esto significa, según nuestro ejemplo, que esta compensación, habiendo laborado 16 horas, debería ser de 24 horas de jornada ordinaria de trabajo; es decir, al menos 3 días laborables porque de cada día, el trabajador solo debe laborar un máximo de 8 horas. Suponiendo entonces que el turno se realiza un domingo o un asueto o feriado en que el trabajador no debe laborar una sola hora al día, las horas laboradas de manera extraordinaria de trabajo serían 24 y para compensarlas, habría que multiplicarlas por 1.5 lo que representaría que el descanso debiera ser de 36 horas de jornada ordinaria, es decir, 4.5 jornadas ordinarias de trabajo. Hacemos este

ejemplo porque en la práctica y vulnerando las garantías laborales, muchas instituciones públicas o privadas han implementado un sistema de turnos y de compensación del tiempo extraordinario laborado aduciendo compensar al trabajador o trabajadora con el mismo tiempo de descanso que le reconoce la ley.

[112] Debe tenerse en cuenta que en el caso de las horas extras, siendo que se trata de un derecho que surge de una condición expresa y accidental, debe ser probada por los trabajadores y trabajadoras. De esa cuenta, es importante guardar copia de los roles turno, libros de asistencia, reportes o tarjetas de marcaje, e incluso pedir al patrono que lo solicite por escrito estableciendo de qué hora a qué hora se laborarán. En todo caso, no es obligatorio laborarlas y en caso de que se pretenda imponer esta obligación debe ser denunciado. La Corte de constitucionalidad al referirse a la carga del trabajador o trabajadora que reclama el pago de horas laboradas en jornada extraordinaria ha considerado: "…La amparista también cuestionó la supuesta falta de fundamentación del acto reclamado en el hecho de que la Sala impugnada no haya ordenado el pago de "horario extraordinario" y las horas extras, conforme la denuncia que quedó consignada en el apartado respectivo. Esta Corte determina que en el acto reclamado, la autoridad denunciada consideró que la interesada no probó haber laborado más de la jornada que le correspondía y que los acuerdos por medio de los cuales pretendió acreditar el derecho a efectuar ese reclamo, regulan el derecho de los maestros que prestan sus servicios en el sector público a gozar de vacaciones, por lo que no le eran aplicables a su caso, en virtud de que los servicios los prestó para una entidad privada. Se considera que lo resuelto en el presente caso en ese tema, no provocó agravio a la amparista, en virtud de que la Sala impugnada, analizó los argumentos expuestos por las partes y los medios de prueba aportados al proceso y, concluyó que, tal como lo estimó el Juez de primera instancia, aquella no demostró haber laborado horas extraordinarias, lo que le permitió confirmar la sentencia apelada, criterio que esta Corte comparte, porque ya que el supuesto referido (acreditar haber laborado fuera de la jornada ordinaria) constituye uno de los casos en los que no opera el principio de inversión de la carga de la prueba en materia laboral, por lo que quien pretende el cobro de esa reclamación, tiene la obligación legal de demostrar sus respetivas proposiciones de hecho, durante la tramitación del juicio ordinario correspondiente, criterio que resulta aplicable a contiendas suscitadas en relaciones de trabajo de empleados públicos o trabajadores de entidades privadas. El criterio relativo a la obligación del interesado de probar haber laborado horas extraordinarias fue sostenido en sentencias de veintiocho de junio de dos mil doce y doce de enero de dos mil dieciséis, proferidas en los expedientes 4408-2011 y 4900-2015, respectivamente. En lo que respeta al reclamo del pago del complemento salarial en virtud de que durante los periodos de suspensión ordenados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, solamente percibió el salario base y no el monto que correspondía al bono docente, esta Corte no considera que las estimaciones proferidas por la autoridad cuestionada carezcan de fundamentación y, por tanto, que hayan provocado agravio a la postulante, pues al resolver sobre ese tópico, consideró que era improcedente en virtud de que durante aquellos períodos la relación que sostuvo con el demando fue suspendida de manera parcial, de manera que el pago del salario durante ese tiempo no correspondía al patrono, sino al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, conforme al salario ordinario que devengaba la afiliada, argumentos que no evidencian trasgresión a derechos fundamentales. La accionante denunció que la autoridad cuestionada debió declarar la procedencia del pago de "anticipación de labores", porque las suspensiones referidas, interrumpieron sus vacaciones, situación que provocó que no pudiera gozar de ese derecho en ambos períodos. Esta Corte considera que la desestimación de esa pretensión por parte de la autoridad impugnada, no provocó agravio al amparista, pero disiente de los estimaciones que la llevaron a arribar a esa conclusión, pues consideró que las vacaciones estaban sujetas a lo que decidiera la entidad patronal, pero aquel reclamo resultaba inviable porque la accionante pretendió percibir una compensación económica por haber retornado a sus labores, según indicó, anticipadamente, luego de haber concluido aquella suspensión de la relación laboral (en virtud de la licencia pre y post natal), habiendo estado en posibilidad de demandar la compensación por vacaciones no gozadas juntamente con el período que demandó en el juicio que subyace a la acción, pero contrario a ello, únicamente reclamó la compensación por vacaciones no gozadas correspondiente al último año en el que prestó sus servicios (del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil trece), reclamo que consta en autos que fue conciliado en la audiencia oral señalada en el juicio ordinario, según se aprecia en el acta suscrita en esa diligencia y en la sentencia proferida por el Juez de primera instancia, documentos que obran a folios diez y quince del antecedente del amparo. Lo anterior permite a esta Corte concluir que independientemente de las estimaciones proferidas por la autoridad impugnada, resultaba improcedente el reclamo que denominó "anticipación de labores", por el motivo considerado, de ahí que esa decisión no se considera agraviante a la accionante…". [Sentencia de fecha 17 de noviembre de 2016, dictada dentro del Expediente 4005-2016].

[113] El trabajo laborado en jornadas extraordinarias se encuentra relacionado con la materia regulada por el Convenio 29, Convenio sobre el trabajo forzoso, y el Convenio 105, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso,

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

ARTÍCULO 122.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias,[114] salvo casos de excepción muy clasificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

ARTÍCULO 123.

Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

ARTÍCULO 124.

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

a) Los representantes del patrono;

b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;

c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;

d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y,

e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento,

---

ambos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y considerados como convenios fundamentales por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. El Convenio 29 fue incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto número 14-89 del Congreso de la República, emitido con fecha 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de febrero de 1989. El Convenio 105 se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto número 1321 del Congreso de la República emitido el 7 de octubre de 1959 y publicado el 19 de diciembre de 1959.

[114] De conformidad con esta disposición una persona no puede laborar en un día más de 12 horas sumando la jornada ordinaria y la extraordinaria.

correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.[115]

ARTÍCULO 125.

Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

CAPÍTULO CUARTO
DESCANSOS SEMANALES, DÍAS DE ASUETO Y VACACIONES ANUALES

ARTÍCULO 126.[116]

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.[117]

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

---

[115] Esta disposición se desarrolla en el Acuerdo 346 del Presidente de la República, de fecha 21 de diciembre de 1960, “Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo”.

[116] Reformado por el artículo 4 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

[117] Esto significa que a quienes sus salarios se calculan por comisiones en ventas o cobros, además de las comisiones propiamente dichas, al pagarles sus salarios, se debe incorporar una sexta parte cada semana del valor de las comisiones semanales, esto se obtiene sumando las comisiones de cada semana y dividiendo el total dentro de seis.

ARTÍCULO 127. [118]

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares:[119] El 1º de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre; el 24 de diciembre, mediodía a partir de las doce horas y el día de la festividad de la localidad.[120]

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal,[121] aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.[122]

ARTÍCULO 128.

En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el Reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

ARTÍCULO 129.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

---

[118] Reformado por el Artículo 4 del Decreto-Ley Número 57 y por el Decreto 1618 del Congreso de la República de Guatemala.

[119] Si bien es cierto el artículo 1 del Decreto 1618 declara como días de fiesta nacional tanto para los trabajadores particulares y del Estado los días 30 de junio, 15 de septiembre y 20 de octubre de cada año, y el artículo 2 establece como días de asueto con goce del Estado para los trabajadores del Estado y sus entidades los mismos que se previeron para los trabajadores particulares, tales disposiciones no se contemplaron como reformas al Código de trabajo ni alguna otra norma. Es el artículo 3 de dicho Decreto legislativo el que introduce la reforma al artículo 127 del Código de trabajo y en consecuencia es esa redacción la que se respeta en esta edición aún y cuando, otras ediciones eliminen del artículo la frase “para los trabajadores particulares” por establecerse tales asuetos de manera general en el Decreto 1618.

[120] Los asuetos, son de naturaleza general, se reconocen en todo el país. El día de la festividad de la localidad, es lo que comúnmente llamamos “feriado” (porque se refiere a la feria local), al respecto, los trabajadores no debemos confundirnos ya que los feriados están determinados por el lugar en que se encuentra el centro de trabajo y no la residencia del trabajador. Por ejemplo, si alguien vive en la Capital y trabaja en Villa Nueva, no goza del feriado del 15 de agosto, puesto que si bien es cierto es la fiesta del lugar donde vive, no lo es del lugar donde trabaja.

[121] Al tenor de esta disposición, por ejemplo, si un día descanso semanal (domingo) concurre con un asueto (1 de mayo, por ejemplo) el patrono debe pagar los dos días. Si el pago del trabajador es por quincena o por mes, debe pagar un día adicional esa semana. Si el salario se calcula por comisiones, debe pagar, además de estas, dos sextas partes del total de comisiones devengadas en la semana en que hayan concurrido el día de descanso semanal y el asueto o feriado.

[122] Párrafo reformado por el artículo 5 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.[123]

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.[124]

ARTÍCULO 130.[125]

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

ARTÍCULO 131.[126]

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un minino de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

---

[123] Respecto a la norma contenida en este párrafo, es necesario aclarar que método de cálculo y períodos de liquidación, son dos cuestiones totalmente distintos. El período de liquidación del salario es el referido en el artículo 92 del Código de trabajo que establece: "Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año." Es decir, el periodo de liquidación se refiere a cada cuanto debe pagarse el salario, la periodicidad del mismo. En tanto, el método de cálculo constituye la manera en que se va a justipreciar el trabajo, lo cual está regulado por el artículo 88 que prevé: "…El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono…". En ese sentido, periodicidad de la liquidación no es lo mismo que el método de cálculo puesto que en tanto que la periodicidad del salario determina cuando se paga, el método determina cuánto y cómo se calcula su monto. De allí que es errado presumir que el hecho de que la liquidación del salario se haga mensual o quincenalmente suponga que dentro de dicha suma se incluya el pago de los asuetos o días descanso semanal, ya que incluso el mismo artículo 92 establece la obligación del patrono de anticipar mensualmente salario a los trabajadores y trabajadoras sin que ello varia el método de cálculo del mismo.

[124] Esta disposición establece que, en los casos en que el salario se pague por mes o quincena, en los cuales se entiende incluido el pago del día de descanso semanal, cuando durante la semana se haya laborado en jornada extraordinaria, al salario debe sumarse la sexta parte del salario devengado por concepto de horas laboradas en jornada extraordinaria esa semana. Si se laboran, además del pago debe pagarse cada hora como hora extra. Si coincide el día de descanso semanal con un asueto o feriado y se labora, el día debe pagarse doble y a eso sumarse el pago de las horas laboradas en jornada extraordinaria.

[125] Reformado por el artículo 6 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

[126] Reformado por el artículo 7 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

ARTÍCULO 132.

El patrono debe señalar[127] al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones.[128] A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

ARTÍCULO 133.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa.[129] Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

ARTÍCULO 134.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

ARTÍCULO 135.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

---

[127] Si bien es cierto, en ocasiones se admite que las trabajadoras o trabajadores soliciten al patrono la fecha en que quieren gozar sus vacaciones, el determinar la fecha en que se gozan no es un derecho del trabajador, simplemente el patrono debe otorgarlas dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que cumplió el año de trabajo y, si no las otorga, el trabajador o trabajadora pueden reclamarlas.

[128] Es nulo el acuerdo en virtud del cual el trabajador o trabajadora por su voluntad o por disposición del patrono simula el goce de las vacaciones y las labora para gozar de una doble remuneración. Las vacaciones deben gozarse de manera efectiva, en los casos en los cuales el trabajador acuerda con el patrono laborarles admite la posibilidad que el patrono no le pague dicho salario ya que legalmente es irreclamable; en los casos en los que esto suceda por orden del patrono, debe denunciarse porque es igualmente ilícito.

[129] Sin embargo, y esto es asunto no discutido y sobre el cual aún no existe jurisprudencia, deben considerarse excepciones a esta regla, como las provenientes de trabajadores que han sido objeto de despido y se reintegran al trabajo por la vía de la reinstalación o los casos en los cuales sus relaciones han sido objeto de simulación bajo una figura no laboral en cuyos casos, la falta de goce no es responsabilidad del trabajador o trabajadora.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

ARTÍCULO 136.

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.[130]

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.[131]

ARTÍCULO 137.

De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

ARTÍCULO 137 BIS.[132]

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

---

[130] Las vacaciones no se pueden acumular para gozar de varios períodos en un año, de ahí la importancia de gozar las vacaciones cuando corresponde porque su compensación económica está limitada a cinco años. Tampoco se pueden fraccionar, es decir, solicitar o conferir días de permiso a cuenta de vacaciones.

[131] Párrafo reformado por el artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

[132] Adicionado por el artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

TÍTULO CUARTO

TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO PRIMERO
Trabajo agrícola y ganadero
CAPÍTULO SEGUNDO
Trabajo de mujeres y menores de edad
CAPÍTULO TERCERO
Trabajo a domicilio
CAPÍTULO CUARTO
Trabajo doméstico
CAPÍTULO QUINTO
Trabajo de transporte
CAPÍTULO SEXTO
Trabajo de aprendizaje
CAPÍTULO SÉPTIMO
Trabajo en el mar y en las vías navegables
CAPÍTULO OCTAVO
Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

TÍTULO CUARTO
TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO PRIMERO
TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO

ARTÍCULO 138.

Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

ARTÍCULO 139.

Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia.[133] En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 140.

No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

a) Los que hayan sido <habilitadores de jornaleros>;

b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º.;

c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;

d) Los ebrios habituales; y,

e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

ARTÍCULO 141.

Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

---

[133] Esta consideración establecida por la ley dota a dichos trabajadores y trabajadoras de derechos laborales propios, es decir, su derecho a su propio salario que no puede ser inferior al mínimo de ley, acceso a la seguridad social, vacaciones, descansos y derecho a sindicalizarse.

Dicha carta poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo.[134] La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

ARTÍCULO 142.

Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

ARTÍCULO 143.

Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta - poder que indica el artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada.

ARTÍCULO 144.

Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

---

[134] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

es indispensable requerir su opinión y aprobación a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 145.

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

ARTÍCULO 146. Derogado.[135]

CAPÍTULO SEGUNDO
TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 147.

El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.[136]

ARTÍCULO 148.

Se prohíbe:

a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad,[137] según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento; o en su defecto la Inspección General de Trabajo.[138]

b) Se suprime.[139]

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e) El trabajo de los menores de catorce años.

---

[135] Derogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

[136] De conformidad con el artículo 90 del Reglamento de salud y seguridad ocupacional, Acuerdo Gubernativo número 229-2014 del Presidente de la República y sus reformas, el peso máximo de carga máxima que puede manipular una mujer de 16 a menos de 18 años es de 10 kilogramos; de 18 a 21 años, 15 kilogramos y mayor de 21 años es de 41.25 kilogramos.

[137] Si bien es cierto, la ley nos otorga una definición de lugares insalubres y peligrosos en el artículo 201 de este Código, los artículos del 201 al 214 del Reglamento de salud y seguridad ocupacional, Acuerdo Gubernativo número 229-2014 del Presidente de la República, nos brinda una definición de los elementos que pueden producir estos riesgos.

[138] Reformado por el artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[139] Suprimido por el artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 149.

La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º., se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y,

b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente.[140]

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

ARTÍCULO 150.

La inspección general de trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.[141]

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

ARTÍCULO 151.[142]

Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

---

[140] Esta disposición es incompatible con el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, Convenio sobre la edad mínima, en el marco de este Convenio el Gobierno informó a la Organización Internacional del Trabajo que la edad mínima aplicable en el Estado de Guatemala es de catorce años.

[141] Ibídem

[142] Reformado por el artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.[143]

---

[143] Un argumento recurrente de las entidades patronales para mantener la impunidad en este tipo de despidos ha sido que la reinstalación de la trabajadora es improcedente puesto que al momento de ejecutarse el despido desconocía el estado de embarazo o de lactancia de la trabajadora, aduciendo que no se le ha comunicado dicho estado. La Corte de constitucionalidad, de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, ha sentado jurisprudencia relacionada a que el patrono no puede alegar con éxito tal desconocimiento si la trabajadora demostró su estado, una vez despedida y aún sin haber dado aviso al patrono, al realizar su reclamo en sede administrativa e incluso dentro del propio proceso en sede judicial. Para el efecto la Corte de Constitucionalidad ha considerado: "…-III- El artículo 52 de la Constitución Política de la República establece: "La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven". La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -de la cual es parte Guatemala-, en su artículo 11, numeral 2, inciso a), establece: "2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil…". En el mismo sentido que la norma internacional se pronuncia el Código de Trabajo, que en su artículo 151, inciso c), preceptúa: "Se prohíbe a los patronos: (…) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.". Como se puede advertir, la normativa descrita precedentemente ha establecido una protección especial para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia. Por ende, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia -salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, según los artículos 151 y 77 del Código de Trabajo -, también se le otorgó el derecho a toda aquella mujer que es despedida en contra de lo regulado en el artículo 151 mencionado, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba, con el pleno goce de todos sus derechos, limitando así el régimen de libre despido pues aunque la trabajadora incurriese en una falta grave, el patrono, debe obligatoriamente gestionar la autorización de su despido ante los Tribunales de Trabajo. Esta Corte destaca que la regulación especial del Código de Trabajo busca la tutela directa de la mujer en su condición de madre; estableciéndose, por ello, la prohibición de ser despedida, salvo que sea por causa justificada. De esa manera, lo que la norma pretende es impedir la discriminación de la mujer, sólo por su condición de embarazada o por estar en período de lactancia. Entonces, debe quedar claro que tal protección se estableció para evitar la discriminación; sino que ello no obste para que la relación de trabajo pueda concluirse debido a la comisión de una falta grave por parte de la trabajadora o bien por cualquier otro motivo objetivo y legítimo que imposibilite la continuación del contrato; porque, claro está, no se trataría entonces de un acto discriminatorio. De esa manera, queda prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia, pero la normativa no garantiza una inamovilidad absoluta. Por su parte, para poder gozar de esos beneficios legales aquella debe cumplir con el obligado requisito de dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido. Otro aspecto que se debe resaltar es que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora. La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo si realiza su reclamo en sede administrativa o, en su caso, ante el juez del ramo laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar certificación médica. El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 77 del Código de Trabajo.- "Para gozar de la protección relacionada", dispone el inciso d), del artículo 151 del Código de Trabajo: "la trabajadora

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso[144] de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

---

deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva". La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de la protección que otorga la ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude, y no obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos. Por eso, si el despido se realiza en contradicción con lo establecido en el artículo 151, debe ser considerado nulo y nace para la trabajadora el derecho a ser reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos, incluido el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Del estudio de los antecedes, se colige que Lesbia Azucena Villarreal González demandó a la entidad Sal y Pimienta, Sociedad Anónima -ahora postulante-, reclamando su reinstalación, argumentando que fue despedida cuando se encontraba en estado de embarazo, sin que su patrono solicitara autorización judicial para destituirla de su puesto de trabajo. La entidad referida interpuso excepción de falta de capacidad legal para demandar con el argumento de que la actora no dio el aviso de conformidad con la ley, por lo que al momento de su despido se desconocía de su estado de gravidez. El juez relacionado al emitir la sentencia de mérito, concluyó que la actora no probó fehacientemente haber dado a su empleadora el aviso de su estado de preñez correspondiente; por ende, declaró con lugar la excepción aludida y, sin lugar la reinstalación intentada y el pago de salarios dejados de percibir, por tal razón la entidad mencionada fue absuelta. No conforme con lo resuelto la actora planteó recurso de apelación. Al resolver, la autoridad impugnada revocó el fallo impugnado. Para el efecto, estableció que la actora se encontraba embarazada al momento del despido, situación que corroboró con los medios de prueba incorporados al proceso, entre ellos, copia del certificado médico expedido por el Doctor Yuri Armando Ovalle Reynosa y el acta de adjudicación número doscientos noventa y siete - dos mil diez, de doce de febrero de dos mil diez, de la Inspección General de Trabajo. Además la Sala impugnada dio valor probatorio a la declaración de parte prestada por la actora, en virtud de la cual pudo establecer que la empleadora sí tuvo conocimiento de que aquélla se encontraba en estado de gravidez al momento de ser despedida, sin que solicitara autorización judicial para el efecto. Asimismo, la Sala citada consideró que cualquier reclamo por parte de la entidad ahora postulante respecto del pago de las prestaciones laborales a favor de la demandante, debía dilucidarse en la vía legal correspondiente. Sobre el particular debe reconocerse que esta Corte ha establecido la doctrina que indica que la mujer embarazada o en período de lactancia, tiene derecho a gozar de una especial protección de su trabajo, pues la Constitución, las leyes y los Tratados Internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar los derechos que tiene la mujer en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una estabilidad laboral reforzada, que está fundada, para el caso que nos ocupa en el estado de gravidez. En efecto, el legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 151 del Código de Trabajo, al indicar que en caso de que el patrono no cumpliera con lo dispuesto en la norma referida, la trabajadora tiene derecho a concurrir a los tribunales a ejecutar su derecho de reinstalación. Además, este Tribunal ha reconocido que el despido en los períodos legalmente amparados dentro de la maternidad sin que medie autorización previa del funcionario competente -juez de Trabajo y Previsión Social-, será considerado nulo. Por ello, debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora en estado de embarazo o en los diez meses posteriores desde el retorno a sus labores, tal como lo establece la legislación guatemalteca, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe probar la justa causa y obtener la previa autorización del juez de Trabajo y Previsión Social para notificarle a la trabajadora que su contrato se ha extinguido y, en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar los salarios dejados de percibir durante el tiempo que la dependiente estuvo sin laborar, sino que además el despido es ineficaz, con el consabido derecho que tiene la empleada, a ser reinstalada en el trabajo que venía desempeñando [criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de ocho de julio de dos mil ocho, veinticinco de agosto y uno de diciembre, ambas de dos mil once, dictadas en los expedientes mil cuatrocientos sesenta y seis – dos mil ocho, mil novecientos treinta y seis – dos mil once y mil ochocientos seis – dos mil once (1466-2008, 1936-2011 y 1806-2011) respectivamente]…" [Sentencia de fecha 2 de marzo de 2012, dictada dentro del Expediente 3608-2011].

[144] En la práctica, los patronos suelen negarse a recibir el aviso o bien las trabajadoras se ven orilladas a no entregarlo por temor a ser despedidas. La Corte de Constitucionalidad de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad ha sentado jurisprudencia que apunta a hacer efectiva

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

ARTÍCULO 152.[145]

La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a

---

la protección a la mujer en estos casos apuntando que no es necesaria la presentación del aviso al patrono como condición para el acceso a dicha protección y para el efecto ha considerado: "…I - La comunicación obligatoria que la trabajadora debe hacer al patrono, informando sobre su embarazo o el posterior nacimiento de su hijo, es una condición formal y probatoria, no un requisito solemne que pudiera erigirse como obstáculo para hacer nugatorio el goce de los derechos de la trabajadora o de la inamovilidad que la protege. - II - El Estado de Guatemala acude en amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por haber dictado la sentencia de dos de septiembre de dos mil trece, que declaró con lugar el recurso de apelación planteado y revocó la sentencia emitida por el Juzgado Noveno de Trabajo y Previsión del departamento de Guatemala que declaró sin lugar la demanda de reinstalación promovida por Elisa María Castañeda Garza en su contra. La amparista aduce que tal proceder viola sus derechos, por los motivos apuntados en el apartado de antecedentes de esta sentencia. - III - En primera instancia se denegó el amparo, al considerar el a quo que la Sala impugnada actuó de conformidad con las facultades que la ley le otorga, al concluir que el vínculo que existió entre la actora y el Estado de Guatemala fue de naturaleza laboral, habiendo suscrito dos contratos administrativos durante el período del dieciséis de febrero de dos mil nueve al treinta y uno de mayo del dos mi diez, el último de los cuales fue rescindido cuando la trabajadora se encontraba en período de lactancia. Asimismo, consideró que aún cuando la trabajadora no dio el aviso a su patrono que había nacido su hija, de acuerdo con lo establecido en el artículo 151 literal d) del Código de Trabajo, no restaba el derecho que le asistía de gozar de inamovilidad, por lo que el postulante debió solicitar autorización judicial para dar por terminado el contrato que le unía con Elisa María Castañeda Garza. Concluyó que la autoridad refutada actuó en el uso de las facultades legales que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo. Esta Corte, al efectuar el análisis de la sentencia dictada por el juez de trabajo de primera instancia, constata que entre los puntos litigiosos dentro del proceso, estaba determinar si el vínculo entre la partes realmente fue de carácter laboral e indefinido. Al respecto, los tribunales competentes dilucidaron que efectivamente hubo vínculo de esa naturaleza entre las partes. Asimismo, era punto litigioso el derecho a la inamovilidad que protegía a la trabajadora. Al respecto el Tribunal de segunda instancia, con base a la inscripción de nacimiento que obra en folio dieciséis del juicio ordinario de primera instancia, al que le otorgó valor probatorio, en el cual consta el nacimiento de la niña Valeria María Polanco Castañeda, hija de Elisa María Castañeda Garza, el cual se dio el dieciocho de febrero de dos mil diez, consideró que cuando nació la menor, la actora (quien prestó servicios durante el período del dieciséis de febrero de dos mil nueve al treinta y uno de mayo del dos mi diez) aún laboraba para la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia y siendo que el período de gestación – embarazo era un hecho notorio, era obvio que el despido se realizó en el período de lactancia de la trabajadora. Concluyó que el despido vulneró lo contenido en los literales k) del artículo 101 y c) del artículo 15 del Código de Trabajo, porque aunque la trabajadora no hubiera dado el aviso que reclama el postulante, ese no era un requisito indispensable para gozar del derecho de inamovilidad, dada las circunstancias de un hecho tan notorio, lo que hacía innecesario el aviso; consecuentemente, la autoridad impugnada revocó la sentencia apelada y ordenó la reinstalación de Elisa María Castañeda Garza. En el mismo sentido se ha pronunciado esta Corte en sentencias de trece de diciembre de dos mi siete y seis de marzo y nueve de octubre, ambas de dos mil doce, dentro de los expedientes dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco – dos mil siete, cuatro mil doscientos cincuenta – dos mil once y dos mil seiscientos veintidós – dos mil doce (2455-2007, 4250-2011 y 2622-2012) respectivamente.…" [Sentencia de fecha 5 de marzo de 2015, dictada dentro del Expediente 5147-2014].

[145] Reformado por el artículo 12 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post - parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

ARTÍCULO 153.[146]

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.[147]

---

[146] Reformado por el artículo 13 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[147] "…44. La lactancia natural exclusiva debe protegerse y promoverse durante los 6 primeros meses de vida y,

ARTÍCULO 154.

El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTÍCULO 155.

Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la inspección general de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO
TRABAJO A DOMICILIO

ARTÍCULO 156.

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

---

en combinación con alimentación complementaria, debe proseguir, preferentemente hasta los 2 años de edad, de ser viable. Las obligaciones de los Estados en este ámbito se definen en el marco de “proteger, promover y apoyar”, adoptado por unanimidad por la Asamblea Mundial de la Salud. Los Estados han de incorporar en su derecho interno, aplicar y hacer cumplir normas acordadas internacionalmente en el ámbito del derecho del niño a la salud, entre ellas el Código Internacional para la Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y las subsiguientes resoluciones pertinentes de la Asamblea Mundial de la Salud, así como el Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco. Deben adoptarse medidas especiales para promover el apoyo a las madres en las comunidades y el lugar de trabajo en el contexto del embarazo y la lactancia natural y establecerse servicios de guardería viables y asequibles; también debe promoverse el cumplimiento del Convenio Nº 183 (2000) de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952….”. [Comité de los Derechos del Niño, Observación General Nº. 15 (2013) sobre el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño), 62º período de sesiones, CRC/C/GC/15, 17 de abril de 2013].

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas.

ARTÍCULO 157.

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el departamento administrativo de trabajo,[148] en el que se debe anotar:

a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;

b) La dirección del lugar donde viven;

c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;

e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

ARTÍCULO 158.

Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

ARTÍCULO 159.

Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

[148] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 160.

Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que debe hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.

CAPÍTULO CUARTO
TRABAJO DOMÉSTICO

ARTÍCULO 161.

Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

ARTÍCULO 162.

Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

ARTÍCULO 163.

El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

ARTÍCULO 164.

El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

ARTÍCULO 165.

Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;

c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

ARTÍCULO 166.

Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin, responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el mal trato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

CAPÍTULO QUINTO
TRABAJO DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 167.

Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

ARTÍCULO 168.

No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

ARTÍCULO 169.

Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO SEXTO
TRABAJO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 170.

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

ARTÍCULO 171.

El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La inspección general de trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

ARTÍCULO 172.

Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la inspección general de trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de

trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

ARTÍCULO 173.

El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

ARTÍCULO 174.

El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

CAPÍTULO SÉPTIMO
TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VÍAS NAVEGABLES

ARTÍCULO 175.

Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

ARTÍCULO 176.

Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con el artículo 2º.

ARTÍCULO 177.

El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y

b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el

servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

ARTÍCULO 178.

El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

ARTÍCULO 179.

El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

ARTÍCULO 180.

Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor.

ARTÍCULO 181.

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;

b) El abandono de la guardia de la nave;

c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y

d) La violación del artículo 64 inciso c).

ARTÍCULO 182.

Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;

b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;

c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puesto de descarga; y

d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

ARTÍCULO 183.

No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

ARTÍCULO 184.

La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

ARTÍCULO 185.

Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores del monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

ARTÍCULO 186.

El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

ARTÍCULO 187.

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios.

ARTÍCULO 188.

Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

ARTÍCULO 189.

Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco a más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

ARTÍCULO 190.

Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embargo[149] con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables.

CAPÍTULO OCTAVO
RÉGIMEN DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES

ARTÍCULO 191.

Las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.

---

[149] En la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, el 16 de junio de 1961 aparece la palabra “embargo” y no “embarco”.

ARTÍCULO 192.

El Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda.

ARTÍCULO 193.

Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos.

ARTÍCULO 194. Derogado.[150]

ARTÍCULO 195. Derogado.[151]

ARTÍCULO 196. Derogado.[152]

[150] Derogado por el artículo 98 del Decreto Presidencial Número 570.

[151] Derogado por el artículo 98 del Decreto Presidencial Número 570.

[152] Derogado por el artículo 98 del Decreto Presidencial Número 570.

TÍTULO QUINTO

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO
Higiene y seguridad en el trabajo

TÍTULO QUINTO
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 197.[153]

Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;

b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;

c) Prevenir incendios;

d) Proveer un ambiente sano de trabajo;

e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;

f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;

g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;

h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;

j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;

l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

---

[153] Reformado por el artículo 1 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables;

ARTÍCULO 197. "BIS"[154]

Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas;

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortual.

ARTÍCULO 198.

Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 199.

Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

---

[154] Adicionado por el artículo 2 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 200.

Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

ARTÍCULO 201.

Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.[155]

ARTÍCULO 202.

El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo, tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

ARTÍCULO 203.

Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto - contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

ARTÍCULO 204.

Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTÍCULO 205.

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.

---

[155] Los artículos del 201 al 214 del Reglamento de salud y seguridad ocupacional, Acuerdo Gubernativo número 229-2014 del Presidente de la República, nos brinda una definición de los elementos que pueden producir estos riesgos.

TÍTULO **SEXTO**

SINDICATOS

CAPÍTULO ÚNICO
Disposiciones generales

TÍTULO SEXTO
SINDICATOS[156]

CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES[157]

ARTÍCULO 206.[158]

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente

---

[156] El Estado de Guatemala ha ratificado una serie de instrumentos internacionales que reconocen el derecho a la libertad sindical. Entre ellos: El Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; El Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, ambos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, declarados como convenios fundamentales por la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, incorporados al ordenamiento jurídico nacional mediante el Decreto 843 del Congreso de la República emitido con fecha 7 de noviembre de 1951 y publicado el 11 de febrero de 1952. El Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (artículo 8), incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto 0069 del Congreso de la República, emitido el 30 de septiembre de 1987 y publicado el 14 de octubre de 1987. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22), incorporado como ley de la república a través del Decreto número 9-92 del Congreso de la República emitido con fecha 19 de febrero de 1992 y publicado el 21 de febrero de 1992. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 22), incorporada a nuestra legislación por medio del Decreto 006 de fecha 30 de marzo de 1978 y publicado el 13 de julio de 1978. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8), incorporado al ordenamiento jurídico guatemalteco mediante el Decreto número 127-96 del Congreso de la República emitido con fecha 27 de noviembre de 1996 y publicado el 23 de diciembre de 1996. Se hace referencia a dichos instrumentos en virtud de que poseen valor normativo y se ubican en el marco de lo previsto en los artículos 44, 46 y 102 literal t) de la Constitución política de la República. La Corte de constitucionalidad al respecto ha considerado jurisprudencialmente: "…para dar respuesta a la problemática acerca de la recepción en el orden interno de los tratados en materia de derechos humanos, otros ordenamientos jurídicos han acudido a la figura del bloque de constitucionalidad, el que ha sido parte de anteriores pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad (verbigracia los expedientes 90-90, 159-97, 3004-2007, 3878-2007, auto de 4 de octubre de 2009, expediente 3690-2009, 1940-2010 y 3086-2010, entre otros) aunque en ninguno de éstos se ha definido su contenido y alcances. […] El bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integradas por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal. […] Su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país […] por la vía de los artículos 44 y 46 citados, se incorpora la figura del bloque de constitucionalidad como un conjunto de normas internacionales referidas a derechos inherentes la persona, incluyendo todas aquellas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona, pues el derecho por ser dinámico, tienen reglas y principios que están evolucionando y cuya integración con esta figura permite su interpretación como derechos propios del ser humano. El alcance del bloque de Constitucionalidad es de carácter eminentemente procesal, es decir, que determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que componen aquél son también parámetro para ejercer el control constitucional del derecho interno. Así, a juicio de esta Corte, el artículo 46 constitucional denota la inclusión de los tratados del bloque de constitucionalidad, cuyo respeto se impone al resto del ordenamiento jurídico, exigiendo la adaptación de las normas de inferior categoría a los mandatos contenidos en aquellos instrumentos…" [Sentencia de fecha 17 de julio de 2012, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 1822-2011].

[157] La libertad sindical es una garantía que puede gozarse desde un aspecto positivo y desde uno negativo; en el positivo, corresponde al derecho de la persona de constituir sindicatos o afiliarse al sindicato de su preferencia en tanto que, en el sentido negativo, es el derecho de la persona a no afiliarse a sindicato alguno y no ser obligado de alguna manera a hacerlo.

para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.[159]

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

ARTÍCULO 207.[160]

Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.[161]

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en

---

[158] Debe apuntarse que, las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones así como de otros órganos de control de la OIT constituyen una interpretación especializada de las normas contenidas en los Convenios internacionales a que se refieren y los cuales son parte del ordenamiento jurídico nacional y como tal establecen parámetros de constitucionalidad de la normativa ordinaria o reglamentaria. De esa cuenta, el trabajo interpretativo realizado por estos órganos, resulta perfectamente compatible con la disposición contenida en el artículo 106 de la Constitución política de la República que prevé: "…En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores…". También es compatible con lo previsto en el artículo 10 del Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial: "Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente: a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho."

[159] "495. La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 447; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 323.er informe, caso núm. 2075, párrafo 523; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 295; 330.º informe, caso núm. 1888, párrafo 658; 334.º informe, caso núm. 2313, párrafo 1119 y 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 970.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[160] Reformado por el artículo 14 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[161] El Reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales, de fecha 9 de agosto de 1951, del Presidente de la República establece en su artículo 11: "No es lícita la representación de unos miembros por otros en las Asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados en sindicatos que por su naturaleza tengan filiales, secciones, subsecciones, delegaciones o subdelegaciones.". Esta excepción es regulada de la siguiente manera: "Artículo 12. En el caso de sindicatos organizados en la forma que prevé el artículo anterior, para las decisiones que deben tomarse según la ley o los estatutos en Asamblea general, en cada división sindical

los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.[162]

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.

ARTÍCULO 208.

Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

---

debe celebrarse sesión de cuyo resultado se levantará acta, que se remitirá certificada a la asamblea general del sindicato, en la que votarán los afiliados residentes en la sede de la entidad.". "Artículo 15. En las sesiones celebradas por los afiliados de las divisiones sindicales, se observarán los mismos requisitos que el Código de Trabajo, este reglamento o los estatutos de la organización, requieren para las sesiones de Asamblea general.". "Artículo 13. Para conocer la decisión final que se acuerde, se sumarán los votos emitidos por los afiliados en la sede del sindicato y los que consten en las actas de las Asambleas locales, separando los emitidos en favor de la resolución de aquellos que estén en contra, o en favor de distinta resolución, entendiéndose que la tesis que obtenga mayor número de sufragios, de conformidad con la ley, es la triunfante.". En la práctica, cada filial, sección, sub sección o división de un sindicato en su asamblea al certificar el acta establece la filial de que se trata, el número de afiliados, el número presentes, el número de votos emitidos y el recuento de los mismos y nombra un delegado facultado exclusivamente para el traslado de la decisión a la asamblea general totalitaria del sindicato, el cual se llama a votar debiendo acreditar su nombramiento para asegurar que efectivamente traslada la voluntad de los afiliados y afiliadas. Dado que solamente traslada el voto ya emitido de los afiliados y afiliadas, es viable que voten nominalmente para efectos de transparencia ante la asamblea general totalitaria. Al recuento de los votos de los afiliados participantes en la sede central del sindicato, que no pueden ser provenientes de las filiales puesto que ello implicaría un doble voto, se suman los votos de la filiales para determinar la decisión del Sindicato en el asunto de que se trate. En el caso de elecciones sindicales, la naturaleza del procedimiento obliga a hacer con la debida antelación una convocatoria a proponer candidatos para los cargos, e inscribirlos en un plazo razonable, finalizado este plazo puede procederse a la convocatoria a la asamblea general de elección y en dicha convocatoria se debe informar respecto a las opciones existentes teniendo en cuenta que también debe existir una antelación para que cada división convoque a su asamblea local. Si bien es cierto, esto no está previsto en el reglamento y los sindicatos que cuentan con este modelo de organización a menudo carecen de regulación de estos procedimientos, debe hacerse de esta forma porque de no guardarse esas previsiones una elección es anulable al impedir que la naturaleza democrática del sindicato se desarrolle.

[162] El Reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales, de fecha 9 de agosto de 1951, del Presidente de la República reconoce en su artículo 4 tres modalidades de votación: VOTACIÓN ORDINARIA: "Artículo 7. En la votación ordinaria, el votante manifestará su opinión levantando la mano derecha, o poniéndose de pie, o por cualquier otro medio análogo.". "Artículo 9. En los demás casos contemplados por el artículo 222, citado, y en otros asuntos de mera tramitación, se empleará el sistema de votación ordinaria.". VOTACIÓN SECRETA: "Artículo 5. La votación secreta puede hacerse por papeletas, las cuales no deben ser firmadas ni contener ninguna otra señal que sirva para identificar al votante; o bien, por medio de balotas, colores o cualquier otro medio adecuado.". "Artículo 8. Se usará el sistema de votación secreta en los casos previstos por los incisos a),b),g) y k) del artículo 222 y por el artículo 228 del Código de Trabajo, y cuando así se exija por los correspondientes estatutos.". VOTACIÓN NOMINAL: "Artículo 6. En la votación nominal, el sufragante debe dar su nombre, o ser llamado por su nombre, al momento de emitir su opinión.". "Artículo 10. No obstante lo dispuesto en el artículo 8º de este Reglamento, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal. Para este efecto, al tramitarse la aprobación de nuevos estatutos o reformas a los existentes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el informe favorable del Departamento Administrativo de Trabajo, puede autorizar que se aplique el sistema de votación nominal. En casos concretos, y a solicitud de parte interesada, el Departamento Administrativo de Trabajo puede autorizar, asimismo, el indicado sistema de votación nominal, previo a su aplicación; y obligatoriamente deberá calificar la procedencia o improcedencia de dicho sistema,

ARTÍCULO 209.[163]

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato.[164] Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.[165] [166] [167] [168]

---

cuando se use para elecciones de comité ejecutivo o consejo consultivo sindicales, antes de hacer la inscripción que determinan los artículos 219, párrafo tercero y 225, inciso d), del Código de Trabajo.". "Artículo 14. En las actas de las sesiones de Asamblea general, se consignará por separado el número, o los nombres. Cuando se practique votación nominal-, de los afiliados que votaren en favor de la resolución y de los que emitieren su voto en contra, o en favor de distinta resolución."

[163] Reformado por el artículo 15 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 4 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[164] Al respecto, de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, la Corte de constitucionalidad ha sostenido jurisprudencialmente: "…III. Trasciende para la resolución del caso concreto, lo que esta Corte ha resuelto en casos similares, en los que se ha garantizado el derecho de sindicalización de los trabajadores. Para el efecto, este Tribunal ha establecido que todo trabajador goza de inamovilidad cuando participa en la formación de un sindicato, a partir del momento en que se dé aviso (de esa circunstancia) por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de su inscripción. Ha señalado también esta Corte, que si algún trabajador incurriere en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código, el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido. La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no pueden cesar en sus puestos de trabajo, en los plazos establecidos en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé; de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede, sin autorización judicial, ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, puesto que su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente. No observar esa directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó. Criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de diecinueve de marzo y diez de diciembre, ambas de dos mil trece, y veintisiete de mayo de dos mil catorce, dentro de los expedientes cuatro mil sesenta y cuatro - dos mil doce, tres mil seiscientos ocho – dos mil trece, y dieciocho - dos mil catorce (4064-2012, 3608-2013 y 18-2014), respectivamente. Congruente con lo anterior, es menester traer a colación el contenido de los numerales 1. y 2. inciso b) del artículo 1 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, el cual preceptúa: "1.Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra actos que tenga por objeto: b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Esta norma de índole internacional -ratificada por el Estado de Guatemala garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores que pertenezcan a un sindicato y, por ende, les protege de eventuales despidos que concurran por su participación en el movimiento sindical…". [Sentencia de fecha 21 de agosto de 2014, dictada dentro del Expediente 339-2014].

[165] El aviso a que se refieren los artículos 102 literal q) de la Constitución política de la República de Guatemala y este artículo no puede entenderse como un acto provisto de mayores formalismos, ya que no requiere siquiera que se solicite que se decrete la inamovilidad por parte de la Inspección general de trabajo, toda vez que esta nace y se produce como efecto de la presentación de cualquier comunicación escrita que se haga de que los trabajadores ejercen su libertad sindical, tal y como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al considerar: "…El artículo 209 transcrito precedentemente, regula el derecho de todo trabajador a no ser despedido por participar en la creación de una asociación sindical a partir del momento en que se dé aviso a la Inspección General de Trabajo y hasta

por el plazo de sesenta días después de la inscripción, siempre que lo hayan hecho por cualquier medio escrito, con el fin de informarle que en el centro de labores se ha iniciado la formación de un sindicato y, como consecuencia de ello, decrete la inamovilidad de los que participan en dicha formación. Para materializar esa noticia y que los trabajadores puedan gozar del derecho de inamovilidad referido, la norma específica no hace referencia a la forma en que debe exponerse tal situación, por lo que debe considerarse válida cualquier manifestación escrita en que se haga del conocimiento de la autoridad administrativa competente, el hecho de que los trabajadores están ejerciendo su derecho de sindicalización libre, porque debe prevalecer el afán protectorio tanto de la legislación interna como de la internacional antes enunciadas, cuya plena aplicación y vigencia no puede socavarse, como ocurriría en el caso que antecede al presente amparo, si se pretendiera hacer una interpretación restrictiva de los preceptos citados, entendiéndose que la comunicación debe ser expresa y específica, pues ello implicaría un formalismo extremo que como tal, confrontaría el principio de antiformalidad que informa el Derecho del Trabajo. Contrario a lo anterior, en el caso sometido a control jurisdiccional, debe reconocerse que aunque quienes intervinieron en la constitución del sindicato no hayan puesto en conocimiento de la autoridad administrativa competente tal situación, categórica o expresa, lograron tal cometido por evidenciarse del contenido del escrito de tres de marzo de dos mil ocho, recibido por la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez el once del mismo mes y año, por cuyo medio se informó respecto de la constitución del sindicato, la solicitud del reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato y la aprobación de sus estatutos, ya que no podrían haber pretendido enterar de tales cuestiones a la autoridad si no estuvieran en proceso de formación de sindicato…" [Sentencia de fecha 5 de mayo de 2011 dictada dentro del Expediente 1929-2010].

[166] A los efectos de eludir esta protección, se han argumentado aspectos relacionados con la formalidad del aviso o de la documentación presentada para acreditar la existencia del proceso de formación del Sindicato, la Corte de constitucionalidad ante tales argumentos ha considerado: "…El artículo 209 transcrito precedentemente, regula el derecho de todo trabajador a no ser despedido por participar en la creación de una asociación sindical a partir del momento en que se dé aviso a la Inspección General de Trabajo y hasta por el plazo de sesenta días después de la inscripción, siempre que lo hayan hecho por cualquier medio escrito, con el fin de informarle que en el centro de labores se ha iniciado la formación de un sindicato y, como consecuencia de ello, decrete la inamovilidad de los que participan en dicha formación. Para materializar esa noticia y que los trabajadores puedan gozar del derecho de inamovilidad referido, la norma específica no hace referencia a la forma en que debe exponerse tal situación, por lo que debe considerarse válida cualquier manifestación escrita en que se haga del conocimiento de la autoridad administrativa competente, el hecho de que los trabajadores están ejerciendo su derecho de sindicalización libre, porque debe prevalecer el afán protectorio tanto de la legislación interna como de la internacional antes enunciadas, cuya plena aplicación y vigencia no puede socavarse, como ocurriría en el caso que antecede al presente amparo, si se pretendiera hacer una interpretación restrictiva de los preceptos citados, entendiéndose que la comunicación debe ser expresa y específica, pues ello implicaría un formalismo extremo que como tal, confrontaría el principio de antiformalidad que informa el Derecho del Trabajo. Contrario a lo anterior, en el caso sometido a control jurisdiccional, debe reconocerse que aunque quienes intervinieron en la constitución del sindicato no hayan puesto en conocimiento de la autoridad administrativa competente tal situación, categórica o expresa, lograron tal cometido por evidenciarse del contenido del escrito de tres de marzo de dos mil ocho, recibido por la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez el once del mismo mes y año, por cuyo medio se informó respecto de la constitución del sindicato, la solicitud del reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato y la aprobación de sus estatutos, ya que no podrían haber pretendido enterar de tales cuestiones a la autoridad si no estuvieran en proceso de formación de sindicato…" [Sentencia de fecha 5 de mayo de 2011 dictada dentro del Expediente 1929-2010].

[167] De la misma manera, se ha pretendido que la reinstalación sea dejada sin efecto argumentando que la solicitud de inscripción del sindicato en cuyo proceso de conformación participa el trabajador o trabajadora ha sido denegado por la autoridad administrativa de trabajo, ante dichos alegatos, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "Con relación al reproche formulado por el accionante relativo a que Sala denunciada, al resolver, no consideró que la Dirección General de Trabajo rechazó la inscripción de la asociación de trabajadores de mérito por no cumplir con los requisitos contemplados en el artículo 216 del Código de Trabajo, por lo que orden de reinstalación decretada a favor de Sandra Karem Meléndez Gómez resultaba improcedente; esta Corte estima meritorio aclarar que si bien el trámite de constitución del Sindicato de Trabajadores con Principios y Valores de la Superintendencia de Administración Tributaria no concluyó con su inscripción y registro ante la autoridad administrativa correspondiente,

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo,[169] el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas,[170] y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades

---

para la resolución del caso concreto es relevante el hecho de que a la fecha en que se ejecutó el despido -diecisiete de agosto de dos mil doce-, la interesada gozaba de inamovilidad según el aviso de formación de sindicato presentada a la Inspección General de Trabajo de esa misma fecha, por lo que en el caso particular no trasciende en sí el resultado del procedimiento de inscripción de la asociación multicitada, sino el hecho de que la destitución de la trabajadora ocurrió cuando estaba vigente la garantía de inamovilidad contenida en el artículo 209 del Código de Trabajo; porque la protección de estabilidad en el empleo que regula el referido artículo, prevalece desde el momento en que se da el aviso respectivo en las condiciones descritas en dicha norma, sin perjuicio de que el proceso de formación del sindicato correspondiente se suspenda definitivamente…" [Sentencia de fecha 27 de mayo de 2014, dictada dentro del Expediente 18-2014].

[168] Se ha argumentado por parte de los empleadores que para que sea procedente la inamovilidad prevista en este artículo es necesario que el trabajador sea fundador del sindicato y haya comparecido en el acta constitutiva de la organización, al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "….La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el primer caso (de la protección a favor de quienes intervienen en la formación de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se recibe el aviso de formación del sindicato respectivo por la Inspección General de Trabajo, hasta el período de sesenta días siguientes al momento de la inscripción del mismo en el registro respectivo, de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos sin autorización judicial, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente y, no observar dicha directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la cual deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas de ordenada la misma. Cabe resaltar que el artículo 209 del código mencionado, no hace distinción respecto de a qué trabajadores les corresponde el goce del derecho de inamovilidad, pues únicamente refiere que no pueden ser despedidos los empleados que participen en la formación de un sindicato, por lo que dicha disposición es aplicable a todos los empleados que participan en ese proceso de formación de un sindicato, sin establecer presupuestos para su ejercicio respecto al grado de participación en tal procedimiento de formación, ni al hecho de ocupar o no un cargo de dirección en la organización (miembros fundadores y dirigentes sindicales) por lo que los empleados que intervengan en la creación de la asociación sindical están amparados por esa medida protectora. [Sentencia de fecha 29 de julio de 2009, dictada dentro del Expediente 1153-2009].

[169] Contra el derecho de reinstalación se ha argumentado que la inamovilidad regulada por el artículo es aplicable únicamente a los sindicatos de empresa y que, excluye a los sindicatos de otra naturaleza, como lo es el caso de los sindicatos gremiales. Respecto a ello, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…Con base en lo anterior, se considera que: a) el artículo 209 antes trascrito no hace distinción alguna respecto de la clase o naturaleza del Sindicato que se constituya, por lo que sin importar de qué tipo de Sindicato se trate (gremial para el caso concreto), todos los trabajadores que participen en la formación del mismo, siempre y cuando hayan cumplido con el requisito de remitir el aviso escrito respectivo a la Inspección General de Trabajo, gozan del derecho de inamovilidad establecido en la norma relacionada; y b) si la entidad patronal consideraba que los solicitantes habían incurrido en causal de despido justificado, debió iniciar el correspondiente incidente de cancelación de contrato de trabajo, para el solo efecto que se le autorizara el despido respectivo. Por lo tanto, se estima que la autoridad impugnada al no tomar en cuenta estas circunstancias y revocar la orden de reinstalación decretada a favor de los trabajadores, violó los derechos denunciados por los mismos. Este criterio, en cuanto a la inamovilidad que gozan los trabajadores por participar en la formación de un sindicato, fue sostenido por este Tribunal, en sentencias de veintinueve de julio, veinticuatro de septiembre y ocho de octubre de dos mil nueve, emitidas en los expedientes mil ciento cincuenta y tres, dos mil setecientos veintiocho y dos mil ochocientos noventa y uno - dos mil nueve (1153, 2728 y 2891-2009), respectivamente." [Sentencia de fecha 31 de marzo de 2011, dictada dentro del Expediente 2676-2010].

[170] Se ha argumentado que la orden de reinstalación vulnera el derecho de defensa del patrono al no conferirle

no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir.[171] Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.

---

audiencia de manera previa a ordenarla, respecto a tales argumentos, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…El postulante reclama como primer agravio, violación a su derecho de defensa, pues el juzgado de trabajo de primera instancia previamente a declarar la procedencia de la reinstalación promovida por el trabajador, debió haberlo citado, oído y vencido en proceso legal. Analizado el contenido del acto reclamado, con el objeto de determinar si éste causa la violación que le atribuye el accionante, esta Corte estima oportuno ilustrar que en sentencia de dos de septiembre de dos mil ocho, en el expediente mil setecientos veinticuatro – dos mil ocho (1724-2008) promovido con el objeto de declarar la inaplicabilidad del artículo 209 del Código de Trabajo con el mismo argumento de violación que ahora se analiza, esta Corte luego de estudiar la garantía contenida en el primer párrafo del artículo 209 del Código de Trabajo, -de inamovilidad de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato- que su contravención conlleva la consecuencia jurídica establecida en el apartado segundo, del artículo Ibídem (la reinstalación y el pago de la multa impuesta al empleador). De esa cuenta, se advierte que el procedimiento contenido en el artículo aludido, por medio del que se garantiza la inamovilidad de los trabajadores en la condición relacionada, gozan de esa protección desde el momento en que den el aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo, por lo que no implica la formulación de reclamo alguno contra el patrono, en virtud del cual se deba formar un contradictorio que, como tal, haga indispensable que el requerido incorpore sus refutaciones, situación que permite colegir indubitablemente que no es necesario conceder audiencia a la parte patronal, debido a que en ese momento no existe acto de poder público que afecte directamente su esfera jurídica y, en consecuencia, la denuncia de violación formulada por tal motivo por el ahora accionante, carece de sustento legal." [Sentencia de fecha 10 de junio de 2010, dictada dentro del Expediente 880-2010]. En ese mismo sentido, se ha alegado que previo a emitir la resolución de primera instancia no se le permitió a la parte patronal ofrecer prueba y que ello viola su derecho de defensa, al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…También denuncia la entidad accionante que la Sala denunciada no le permitió ofrecer prueba en la alzada, argumentando que en esa instancia era improcedente proponerla. Esta Corte considera que lo manifestado por la entidad aludida no configura agravio alguno qué reparar por vía del amparo, puesto que si bien no está prevista esa oportunidad en un incidente como el que antecede al caso concreto, las partes deben, bien al apelar o al hacer uso de las audiencias en la alzada, ofrecer los elementos acreditativos que respalden los hechos que pretenden demostrar, para que si se considera pertinente puedan ser tomados en cuenta por el tribunal superior al momento de resolver, el cual debe emitir su decisión de fondo con base en el análisis de las constancias obrantes en autos, circunstancia que precisamente fue la que aconteció en el caso concreto, según se desprende del examen del acto reclamado…." [Sentencia de fecha 21 de agosto de 2014, dictada dentro del Expediente 339-2014].

[171] A menudo los jueces actuando arbitrariamente han recurrido a requerir a los trabajadores acreditar algunos aspectos antes de ordenar la reinstalación, como el hecho de acreditar la relación laboral, al respecto la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…Los artículos mencionados en el párrafo anterior, reconocen el derecho de inamovilidad que tienen los trabajadores que están formando un sindicato; también se debe adicionar a aquellos empleados que además son sus autoridades. Incluso establecen plazos concretos para el ejercicio de ese derecho –desde que los trabajadores dan el aviso correspondiente de que están formando un sindicato, hasta sesenta días después de su inscripción-. El último plazo referido, tal como lo ha indicado esta Corte en la sentencia de veinticuatro de septiembre de dos mil nueve, expediente dos mil setecientos veintiocho - dos mil nueve (2728-2009), debe contabilizarse mediante días hábiles. Ambos artículos, además, hacen referencia a que los dirigentes gozan de la protección legal desde que dan el aviso correspondiente a la Inspección General de Trabajo. Estas dos normas están en armonía con el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que expresa lo siguiente: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas". Este Tribunal Constitucional, al analizar el contenido del acto reclamado, considera que la autoridad impugnada vulneró los derechos de los accionantes debido a que les exigió que cumplieran con requisitos que los institutos analizados (libertad de asociación y libertad de sindicalización), no poseen y que no están contenidos en las normas que regulan sus elementos constitutivos y caracterizantes; es decir, la autoridad reclamada no debía exigirle a los trabajadores que

ARTÍCULO 210.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.[172]

---

prueben que su relación de trabajo es permanente; tampoco debió exigirles prueba del derecho a la inamovilidad del que gozaban, aun cuando la ley, salvo derecho extranjero, no requiere de prueba (al hacerlo estableció principios de distinción contrarios a lo dispuesto en el Convenio 87 de la OIT). Esta situación, además, torna arbitraria la decisión impugnada, porque establece la obligación de los trabajadores de probar requisitos que la autoridad reclamada considera fundamentales, que sólo existen al exteriorizar criterios propios y que no cuentan con el obligatorio sustento legal. Otra situación que provoca la violación del debido proceso, es que la Sala impugnada, al emitir el acto reclamado adujo la inexistencia de prueba de la relación laboral, aunque ese hecho está acreditado en los expedientes en los que se solicitaron las reinstalaciones respectivas con la presentación de las constancias de pago o recibos de sueldo, circunstancia que pudo advertir este Tribunal, situación que también produjo la violación del principio de apreciación de la prueba en conciencia que tiene todo juzgador en la jurisdicción de Trabajo y Seguridad Social. Otro aspecto que advirtió esta Corte, es que en la decisión reclamada no existe congruencia, debido a que se consignó que los trabajadores no probaron ser trabajadores permanentes y, posteriormente, se afirmó que durante el proceso no se probó que los accionantes fueran trabajadores de la entidad Operaciones Diversas, Sociedad Anónima (aunque esta circunstancia, como se expresó con anterioridad, se acreditó con las constancias de pago de salario). Otra situación que este Tribunal consideró, es que la autoridad impugnada, al momento de emitir el acto reclamado, estableció un principio de discriminación al considerar, sin que la ley lo establezca, que la inamovilidad y la protección contra el despido arbitrario es un derecho que sólo asiste a los trabajadores cuando participan en la conformación de un sindicato de empresa, circunstancia que vulnera la libertad de sindicalización. Por lo analizado, esta Corte arriba a la conclusión de que la autoridad impugnada, al dictar la resolución que se denuncia como lesiva de los derechos esgrimidos por los postulantes, lo hizo en forma contraria a Derecho, puesto que, como quedó asentado en la parte final del primer considerando, es contrario a la seguridad y certeza jurídicas para las partes de un proceso, no apreciar las pruebas de acuerdo al método establecido en la ley laboral, obstaculizar el libre ejercicio del derecho a la sindicalización del que gozan los trabajadores y del derecho a la inamovilidad por la formación de un sindicato, contemplados en la Constitución Política de la República, Convenios y Tratados Internacionales y, específicamente en el artículo 209 del Código de Trabajo, y revertir una decisión judicial emitida en plena observancia de la ley, mediante la consideración de argumentos y aspectos de carácter fáctico que no obran en el proceso y que correspondía acreditar a las partes y no al juez de conocimiento, por la necesaria condición de imparcialidad que debe revestir la actuación de este último. Los argumentos expuestos permiten concluir, además, que la autoridad impugnada al haber revocado lo dispuesto en primera instancia, actuó sin observar lo dispuesto en los artículos 102, literal q), de la Constitución Política de la República, y 209 del Código de Trabajo, así como de la normativa internacional que garantiza el ejercicio de libre sindicalización de los trabajadores, puesto que aquéllos no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, otorgándoles tal prerrogativa desde que se da el aviso correspondiente a la autoridad administrativa de trabajo hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato -lapso dentro del cual se encontraban-; es por ello que se considera que la actuación de la autoridad impugnada no se encuentra ajustada a derecho, porque la misma se basó exclusivamente en el hecho de no existir pruebas con las cuales establecer si los demandantes fueron o no trabajadores permanentes de la entidad Operaciones Diversas, Sociedad Anónima, o que al momento del despido estuviera vigente un contrato de trabajo entre los demandantes y la demandada, sin atender las cuestiones antes enunciadas, que daban sustento a las peticiones de reinstalación correspondientes…" [Sentencia de fecha 8 de abril de 2011, dictada dentro del Expediente 1139-2010].

[172] Párrafo reformado por el artículo 16 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta.[173] Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.[174]

---

[173] Durante muchos años, los Órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- cuestionaron al Estado de Guatemala por la existencia de un sistema de supervigilancia sobre los sindicatos y particularmente porque los sindicatos debían rendir cuentas de la administración de sus recursos anualmente ante la Dirección General de Trabajo que tenía la posibilidad de aprobar o improbar tal rendición de cuentas.

Las observaciones de OIT finalmente dieron lugar a que en el año 2001 se aprobaran una serie de Reformas al Código de trabajo que, si bien no eliminaron por completo la supervigilancia sobre los sindicatos ni las limitaciones a la implementación de su plan de acción, sustituyeron la rendición de cuentas ante la Dirección General de Trabajo por la remisión de un informe de aprobación de la asamblea general del sindicato de las cuentas rendidas ante una Comisión nombrada por la asamblea general del Sindicato.

Si bien es cierto, dichas reformas aliviaron momentáneamente la presión ejercida sobre los sindicatos a través de la supervigilancia; no tardó en suplirse este control a través de la administración tributaria, incluso, con una potencialidad más nociva que la producida por el sistema que lo establecía a través de la Dirección general de trabajo.

Esto, porque a los sindicatos se les comenzó a exigir el Número de identificación tributaria (NIT) y una factura para los efectos de hacerles el traslado de las cuotas de afiliación de sus miembros; sin embargo, obtenerlo, implicaba tener que contratar un contador para inscribirlo ante el registro tributario, tener que autorizar libros distintos a los previstos por el Código de trabajo y tener que emitir comprobantes distintos a los establecidos en Código de trabajo.

Ello habilita el ejercicio de controles tributarios sobre los sindicatos, que implican deberes formales y materiales cuyo cumplimiento es fiscalizado por la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- y que es injustificado porque de conformidad con el artículo 210 del Código de Trabajo: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase… …Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. ..".

En otras palabras, los sindicatos no están sujetos a obligaciones tributarias en tanto que la posibilidad de deducir del impuesto sobre la renta por parte de los trabajadores y trabajadoras las cotizaciones ordinarias o extraordinarias al Sindicato depende de que así sea reportado por el empleador al descontar la cuota sindical al momento de pagar el salario o mediante el recibo extendido por el Sindicato de conformidad con el artículo 225 del Código de trabajo que establece: "Son obligaciones de los sindicatos: a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos; b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo…". Es decir, esta exoneración no depende de la emisión de un documento distinto que al previsto desde 1947 para acreditar el pago de las cotizaciones o donaciones a los sindicatos.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo dentro del caso 2259 expresó:

"563. A este respecto, el Comité recuerda que la Comisión de Expertos ha manifestado que «... no se atenta contra el derecho de las organizaciones de organizar su administración cuando, por ejemplo, los controles se limitan a la obligación de presentar periódicamente informes financieros o si dichos controles se llevan a cabo cuando existen razones graves para suponer que las actividades de una organización son contrarias a sus estatutos o a la ley (la que, por su parte, no debería contravenir los principios de la libertad sindical); análogamente, no se atenta contra lo preceptuado en el Convenio cuando las verificaciones se limitan a casos excepcionales, por ejemplo para llevar

a cabo una investigación a raíz de una reclamación o si se han presentado alegatos de malversación. En todos los casos, la autoridad judicial competente debería poder proceder a un nuevo examen de los asuntos de que se trate, garantizando la imparcialidad y objetividad necesarias tanto en lo que se refiere a cuestiones de fondo como de procedimiento» [véase Estudio general de la Comisión de Expertos, párrafo 125].

564. Asimismo, el Comité recuerda que generalmente las organizaciones sindicales parecen aceptar las disposiciones legislativas que establecen, por ejemplo, la presentación anual de balances financieros a las autoridades en la forma prescrita por la ley, y el suministro de otros datos acerca de cuestiones que no parezcan claras en dichos balances financieros, no constituyen en sí una violación de la autonomía sindical. A este respecto, el Comité ha recordado que sólo cabe concebir la utilidad de las medidas de control sobre la gestión de las organizaciones si se utilizan para prevenir abusos y para proteger a los propios miembros del Sindicato contra una mala gestión de sus fondos. No obstante, parece que este tipo de disposiciones ofrece en ciertos casos el riesgo de permitir que las autoridades públicas intervengan en la gestión de los sindicatos y que esta intervención puede prestarse a que se limite el derecho de las organizaciones o se perturbe su legítimo ejercicio, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87. Sin embargo, cabe considerar que existen ciertas garantías contra tales intervenciones cuando el funcionario designado para efectuar este control goza de cierta independencia respecto de las autoridades administrativas y si, a su vez, se halla sometido al control de las autoridades judiciales [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafo 442].

565. El Comité observa, por una parte, que el artículo 1 del decreto núm. 1-98 por el que se crea la SAT dispone que la misma gozará de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa. A su vez, el artículo 161 del Código Tributario (decreto núm. 6-91) dispone que contra las resoluciones de los recursos de revocatoria y de reposición dictadas por la Administración Tributaria y el Ministerio de Finanzas Públicas, procederá el recurso Contencioso Administrativo, el cual se interpondrá ante la Sala que corresponda del Tribunal de lo Contencioso Administrativo integrada con Magistrados especializados en materia tributaria preferentemente. Por otra parte, el artículo 93 del Código Tributario dispone que constituye resistencia a la acción fiscalizadora de la Administración Tributaria, cualquier acción u omisión que obstaculice o impida la acción fiscalizadora de la Administración Tributaria, después de vencido el plazo improrrogable de tres (3) días, contados a partir del día siguiente de la notificación del requerimiento hecho llegar al contribuyente para presentar la documentación o información de carácter tributario, contable o financiero.

566. Aunque toma nota de que las decisiones de la autoridad administrativa son susceptibles de recurso judicial, el Comité subraya que surgen problemas de compatibilidad con el Convenio núm. 87 cuando se faculta a las autoridades administrativas para inspeccionar en todo momento los libros de actas, de contabilidad y demás documentos de las organizaciones, realizar indagaciones y exigir informaciones, en particular, cuando la actuación administrativa no surge de denuncias presentadas por los afiliados.

567. En estas circunstancias, si bien toma nota de que el régimen de fiscalización tributario se aplica por igual a todas las entidades sin ánimo de lucro, el Comité concluye que la reglamentación actual permite a las autoridades a través de inspecciones intempestivas conocer y controlar de manera excesiva la gestión interna y el conjunto de las actividades sindicales en violación del artículo 3 del Convenio núm. 87 y pide al Gobierno que se asegure de que las funciones de la SAT se ajusten a los distintos principios mencionados anteriormente relativos a la autonomía financiera de las organizaciones sindicales, así como que, en consulta con las centrales sindicales, modifique en la medida necesaria la legislación en este sentido y le mantenga informado de las medidas adoptadas al respecto…".

Debe apuntarse que, si bien es cierto esta recomendación nunca fue cumplida por el Estado de Guatemala, en la práctica, se dejó de exigir a los sindicatos el sometimiento a estos controles tributarios.

Sin embargo, derivado de que para la apertura de cuentas en el sistema bancario a nombre de los sindicatos se les exige la presentación del Número de identificación tributaria (NIT), los Sindicatos se han visto en la necesidad de acudir a la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- para que se les asigne un NIT, no obstante, para la asignación del mismo, la Superintendencia de Administración Tributaria exige el sometimiento de los sindicatos a los controles tributarios.

Estos controles implican una Supervigilancia aún mayor y más grave que la que presuponía la realizada por la Dirección general de trabajo toda vez que el Decreto 6-91 del Congreso de la República, Código tributario, establece

en su artículo 19 que: "Son funciones de la administración tributaria: Planificar, programar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y controlar todas las actividades que tengan vinculación con las relaciones jurídico tributarias, que surjan como consecuencia de la aplicación, recaudación y fiscalización de tos tributos….".

En ese sentido debe tenerse en cuenta que al sujetarse la actividad financiera de los sindicatos al control de la SAT presupone, tratándose de los fondos sindicales y existir entre estos y el plan de acción de los sindicatos una relación directa, la supervisión y control de las actividades de los sindicatos.

El artículo 30 del mismo Código tributario regula: "Toda persona individual o jurídica, incluyendo al Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, las copropiedades, sociedades irregulares, sociedades de hecho y demás entes, aun cuando no tengan personalidad jurídica, están obligados a proporcionar al funcionario de la Administración Tributaria que goce de la delegación para el efecto, la información sobre actos, contratos, actividades mercantiles, profesionales o de cualquier otra naturaleza, con terceros, que sea requerida a efecto de verificar la determinación o generación de tributos, dejando a salvo los datos protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes especiales… … La Administración Tributaria avisará a los contribuyentes o terceros, por los medios que estime pertinentes, que deben informar de sus actividades afectas generadoras de tributos, exentas o efectuadas con terceros, en forma electrónica, con determinada periodicidad, facilitando para el efecto los medios, formatos, contenidos u otros elementos que contendrán la información que se le solicite…".

La citada norma crea la obligación de proporcionar a los funcionarios de la SAT "…la información sobre actos, contratos, actividades mercantiles, profesionales o de cualquier otra naturaleza, con terceros, que sea requerida a efecto de verificar la determinación o generación de tributos…".

Debe apuntarse que los sindicatos son personas jurídicas con personalidad jurídica propia distinta a la de sus miembros individualmente considerados; eso significa que la percepción de las cotizaciones ordinarias o extraordinarias es un acto con terceros a los cuales esas cuotas se les deducirán de su Impuesto sobre la renta, en consecuencia la información relativa a las cotizaciones es alcanzada por la fiscalización tributaria de la misma manera que los gastos ejecutados por el Sindicato ya que cada gasto superior a los Q.100.00 debe ser autorizado por la asamblea general, al igual que las compras y gastos que realiza el sindicato puesto que estas necesariamente involucran una actividad con terceros; dicho de otra forma, las facultades de fiscalización tributaria permiten revisar las decisiones de asamblea, los estatutos, los acuerdos del Comité Ejecutivo y las cuentas del Sindicato de que se trate.

El artículo 69 del citado Código tributario prevé que: "Toda acción u omisión que implique violación de normas tributarias de índole sustancial o formal, constituye infracción que sancionará la Administración Tributaria, en tanto no constituya delito o falta sancionados conforme a la legislación penal….".

El artículo 71 del mismo cuerpo legal preceptúa: "Son infracciones tributarias las siguientes: …4. La resistencia a la acción fiscalizadora de la Administración Tributaria. 5. El incumplimiento de las obligaciones formales. 6. Las demás que se establecen expresamente en este Código y en las leyes tributarias específicas…".

Por su parte, el artículo 358 "D" del Código penal regula: "Comete el delito de resistencia a la acción fiscalizadora de la Administración Tributaria quien, después de haber sido requerido por dicha Administración, con intervención de juez competente, impida las actuaciones y diligencias necesarias para la fiscalización y determinación de su obligación, se niegue a proporcionar libros, registros u otros documentos contables necesarios para establecer la base imponible de los tributos; o impida el acceso al sistema de cómputo en lo relativo al registro de sus operaciones contables. El responsable de este delito será sancionado con prisión de uno a seis años y multa equivalente al uno por ciento (1%) de los ingresos brutos del contribuyente, durante el período mensual, trimestral o anual que se revise. Si este delito fuere cometido por empleados o representantes legales de una persona jurídica, buscando beneficio para ésta, además de las sanciones aplicables a los participantes del delito, se impondrá a la persona jurídica una multa equivalente al monto del impuesto omitido. Si se produce reincidencia, se sancionará a la persona jurídica con la cancelación definitiva de la patente de comercio….".

Puede apreciarse que el poder de revisión de la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- abarca la posibilidad de ejercerse sobre todos los aspectos de la vida sindical y el plan de acción de los sindicatos sin que sea posible impedir el mismo ya que, en caso de negativa, un tribunal puede ordenar el secuestro de todos los registros físicos y electrónicos, archivos y equipos de cómputo e incluso la clausura de los locales sindicales.

No se trata pues de un control de transparencia porque este poder se basa en aspectos relativos a la determinación de la base tributaria, sea del sindicato o de terceros; dicho de otra forma, admite la fiscalización de la totalidad de actos y recursos de sindicato so pretexto de la determinación de la responsabilidad tributaria aún y cuando el sindicato por disposición del Código de trabajo está exento de dicha responsabilidad.

En la práctica, aunque se niegue tal extremo, esta supervigilancia se impone a través de la negativa de la SAT de conferir el NIT a los sindicatos sin sujetarse a la misma y sin este NIT, los sindicatos no pueden acceder a una cuenta bancaria para la conservación y manejo de sus fondos. Algo similar ocurre con los sindicatos del sector público, en los casos en que el Estado realiza el descuento al salario de los trabajadores de las cuotas sindicales, que ven retenidas tales cotizaciones hasta que no presenten el Número de identificación tributaria.

Dicho de otra manera, se impide el acceso y libre disposición de los recursos sindicales en tanto no exista un sometimiento de los sindicatos a la supervigilancia de la SAT.

Este control suma la exigencia de otros requisitos como la copia auténtica del contrato de arrendamiento del local sindical, la inscripción de un contador, la necesidad de llevar libros contables formales y la realización de declaraciones periódicas todo lo cual conlleva la erogación adicional de recursos no decidida por el Sindicato y fuera de las posibilidades de los mismos y que es imprescindible puesto que a los mecanismos de control interno que llevan los sindicatos de conformidad con el artículo 225 del Código de trabajo, se suman los ya citados. Se trata pues de someter a los sindicatos a un doble control, el legal, regido por el Código de Trabajo y el externo a través de la Superintendencia de administración tributaria.

El artículo 19 del Reglamento de la Ley de actualización tributaria, Acuerdo gubernativo número 213-2013 establece: “Para que proceda la deducción de las donaciones estipuladas en el artículo 21 numeral 22 de la Ley, deben cumplirse las condiciones establecidas en dicha norma y poseer documento contable que compruebe el ingreso de la donación a la entidad beneficiaria. Constituirán documentos contables los siguientes: 1. Los formularios de ingresos autorizados por la Contraloría General de Cuentas para el caso de donaciones en favor del Estado. 2. El documento autorizado por la Administración Tributaria, emitido por la entidad beneficiaria, para el caso de entidades no estatales, que deberá contener como mínimo los siguientes datos: a. Nombre, denominación o razón social de la entidad beneficiaria; b. Domicilio fiscal; c. Número de identificación tributaria (NIT); d. Número correlativo del documento; e. Fecha de emisión del documento; f. Nombre, razón o denominación social del donante; g. Número de identificación tributaria (NIT) del donante; h. Domicilio Fiscal del donante; i. Descripción del bien donado; y, j. Monto de la donación en números y letras. Los datos a que se refieren las literales a, b, c y d, siempre deben estar impresos en los documentos elaborados por la imprenta. Además, el donante deberá contar con copia de la solvencia fiscal del donatario, a que hace referencia el artículo 57 “A” del Código Tributario, emitida en el mismo período fiscal al que corresponde el gasto.” (Los subrayados son nuestros)

El artículo 21 de la Ley de actualización tributaria, Decreto número 10-2012, establece en su artículo 21 establece: “Se consideran costos y gastos deducibles, siempre que sean útiles, necesarios, pertinentes o indispensables para producir o conservar la fuente productora de rentas gravadas, los siguientes: …22. Las donaciones que puedan comprobarse fehacientemente, otorgadas a favor del Estado, las universidades, entidades culturales o científicas. Las donaciones a las asociaciones y fundaciones sin fines de lucro, de asistencia o servicio social, a las iglesias, a las entidades y asociaciones de carácter religioso y a los partidos políticos, todas las cuales deben estar legalmente constituidas, autorizadas e inscritas conforme a la ley, siempre que cuenten con la solvencia fiscal del período al que corresponde el gasto, emitida por la Administración Tributaria, la deducción máxima permitida a quienes donen a las entidades indicadas en este párrafo, no puede exceder del cinco por ciento (5%) de la renta bruta, ni de un monto máximo de quinientos mil Quetzales (Q.500,000.00) anuales, en cada período de liquidación definitiva anual. En caso de donación en especie, además del porcentaje y monto señalado, la deducción por este concepto no puede exceder del costo de adquisición, producción o construcción, no amortizado o depreciado, del bien donado, según corresponda a la fecha de su donación. Las donaciones deben registrarse en todos los casos tanto en la contabilidad del donante como en la del donatario….” (Los subrayados son nuestros).

Puede apreciarse que el citado artículo hace referencia específicamente a “asociaciones y fundaciones sin fines de lucro, de asistencia o servicio social, a las iglesias, a las entidades y asociaciones de carácter religioso y a los partidos políticos”

La norma no hace referencia expresa a las organizaciones sindicales, lo cual se deriva de que las exoneraciones impositivas no devienen de la legislación tributaria sino directamente del Código de trabajo que data de 1947.

El artículo 225 del Código de Trabajo regula: "Son obligaciones de los sindicatos: a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos… … g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato…"

De esa cuenta, las obligaciones adicionales impuestas en función del control de la SAT, como el llevar una contabilidad completa que implica llevar libros de inventario, diario, mayor y balance autorizados por la SAT, la contratación de un contador autorizado y su inscripción ante la administración tributaria, además del costo que esto implica, somete las finanzas del sindicato, a una supervigilancia inmediata por parte de un tercero (el contador que debe contratar el sindicato para poder inscribirlo ante la SAT) y al de la propia SAT.

Esta supervigilancia no se limita a lo contable toda vez que la literal j) del artículo 222 del Código de trabajo establece que los Sindicatos deben contar con la aprobación de su asamblea general para todo gasto que supere la cantidad de Q.100.00, de esa cuenta, el control contable, se extiende a la revisión de las actas de sesiones del Comité Ejecutivo del Sindicato y de las Asambleas generales de la organización sindical. Dicho de otra manera y de forma práctica, para hacer su trabajo, el contador contratado por el sindicato, debe tener acceso a todos los libros y actos sindicales de la misma manera que de forma rutinaria o bajo el argumento de la existencia de denuncia o sospecha, la SAT pueda revisar todos los libros y documentaciones sindicales. Y, en caso de resistencia, el local sindical puede ser clausurado, allanado y sus libros, documentos y equipos secuestrados, sin perjuicio de las responsabilidades penales, de la misma manera sujeta a los sindicatos a la posibilidad de ser objeto de sanciones tributarias derivadas del incumplimiento de los denominados "deberes formales", las cuales serían aplicables toda vez que la norma establece una exención de impuestos más no de multas.

El Decreto número 223 de la Junta Revolucionaria de fecha 26 de marzo de 1946, es la ley que reconoce en Guatemala el derecho de libre sindicalización y la posibilidad de constituir sindicatos, el Decreto 330 del Código de Trabajo establece la exención de todo tipo de tributos para los sindicatos, la reforma introducida al Código de Trabajo mediante el Decreto 1441, de fecha 29 de abril de 1961 establece que las cuotas ordinarias y extraordinarias que aporten los afiliados y afiliadas a las organizaciones sindicales son deducibles del impuesto sobre la renta y es mediante el Decreto 64-92 del Congreso de la República, vigente desde el 3 de diciembre de 1992 que se establece la posibilidad de que las donaciones y aportes de terceros a los sindicatos sean deducibles del impuesto sobre la Renta.

En el artículo 19 del Decreto 223 de la Junta Revolucionaria, específicamente en su literal a) establece los libros que debe llevar un sindicato, estableciendo que el de ingresos e ingresos deberá ser autorizado gratuitamente por la Oficina de administración de rentas. La literal b) del mismo artículo establece que los comprobantes que extenderá el sindicato por los ingresos percibidos serán los recibos autorizados por la autoridad administrativa de trabajo.

El Decreto 330 en su artículo 225 mantiene tanto lo relativo a los libros que debe llevar un sindicato pero elimina la obligación de que su libro de ingresos y egresos deba ser autorizado por la autoridad tributaria, lo cual se mantiene en el Decreto 1441 del Congreso de la República y a través de todas las reformas que ha sufrido el Código de trabajo desde el año 1961.

Debe apuntarse que ninguna de dichas normas hace una remisión a una ley específica, sino establece la exoneración de tributos para las organizaciones sindicales al tiempo que regula tanto los mecanismos de control interno del manejo de sus finanzas, que no atañe a la administración tributaria salvo que exista un ejercicio de carácter lucrativo, así como los mecanismos para comprobar las aportaciones que recibe tanto en concepto de cotización de sus miembros como en los casos de donación realizada por terceros.

De hecho, la norma establece que las cotizaciones ordinarias y extraordinarias que aporten a los sindicatos sus afiliados y afiliadas se deducirán de su impuesto sobre la renta en tanto que respecto a las donaciones y aportaciones de terceros, establece a estos la posibilidad de deducirlos de su impuesto sobre la renta, es decir, constituye un derecho subjetivo de estos el reportarlos y reivindicar su deducción o no hacerlo. No obstante, nuevamente la norma

no remite a una ley no laboral ya que la misma ley prevé la forma de documentar tanto la cotización de afiliados como los aportes y donaciones de terceros, a través de los recibos autorizados por la Dirección General de Trabajo.

Todas estas normas, son anteriores al Decreto 10-2012 del Congreso de la República y al Acuerdo Gubernativo 223-2013 y ninguna de ellas remite para su cumplimiento a la necesidad de someter a los sindicatos a obligaciones adicionales a las previstas en el Código de trabajo ni tampoco a la posibilidad de ser supervigilados por terceros.

A esto debe agregarse que el artículo 210 es una disposición preceptiva que establece literalmente:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta.

Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.” (Los subrayados y cursivas son nuestros).

La norma citada no remite a que sus disposiciones, para su positividad, deban sujetarse al cumplimiento de otra norma, simplemente preceptúa que las cuotas de afiliación o las donaciones de terceros, se deducirán del impuesto sobre la renta sin que esta deducción esté sujeta a más obligación por parte del Sindicato que la de extender el recibo correspondiente por los ingresos que perciba por tales conceptos, como se desprende del artículo 225 del Código de trabajo que regula: “Son obligaciones de los sindicatos: … b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo…” (Las cursivas y subrayados son propios).

En ese orden de ideas, la percepción de que el Código de trabajo remite al cumplimiento de una ley distinta al propio Código de trabajo y que para que la deducción de las cuotas de afiliados o donaciones de terceros a los sindicatos del impuesto sobre la renta sea efectiva, quien no es sujeto de tributo deba recurrir a la observancia de una ley distinta a la que reconoce la exención para ese tercero; es decir, el Código de trabajo, somete a los sindicatos a asumir obligaciones distintas a las que el propio Código de trabajo regula, así como a llevar controles internos ajenos a los que el mismo cuerpo legal les obliga, lo cual se aparta del principio de especialidad ya que la ley que rige el accionar de los sindicatos y sus relaciones con sus afiliados o con terceros, es el Código de trabajo como norma especial, evadiendo esto, el Estado somete cuestiones reguladas por el Código de trabajo al cumplimiento de otras normas, incluso, nacidas con posterioridad al reconocimiento de las deducciones del impuesto sobre la renta de las cotizaciones de los afiliados a los sindicatos o de las donaciones de terceros.

Es necesario señalar que la SAT ha manifestado que su labor se limita al registro y control de contribuyentes debiendo acotarse que el término control, de conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española significa: “Del fr. contrôle. 1. m. Comprobación, inspección, fiscalización, intervención. 2. m. Dominio, mando, preponderancia. 3. m. Oficina, despacho, dependencia, etc., donde se controla….”. De ahí que resulte contradictorio que se indique que entre sus funciones se encuentra el “control” de contribuyentes cuando el Número de Identificación Tributaria –NIT- es un numero asignado en un registro de contribuyentes en tanto se aduce que su labor no pretende obstaculizar o fiscalizar la actividad sindical, toda vez que en términos prácticos y semánticos, “control” es sinónimo de “fiscalización” y ello, en términos de libertad sindical, es supervigilancia en los términos expuestos anteriormente.

[174] Párrafo adicionado por el artículo 16 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 211.[175]

El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;

b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;

c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;[176]

d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

ARTÍCULO 212.

Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.[177]

---

[175] Reformado por el artículo 1 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[176] Inciso reformado por el artículo 1 del Decreto-Ley Número 55-83, posteriormente reformado por el artículo 1 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[177] A menudo, esta disposición es objeto de interpretaciones cuyo efecto es vulnerar la libertad sindical; sobre todo cuando un trabajador participa en la formación de un nuevo sindicato en donde existen sindicatos bajo el control patronal. En esos casos, la Dirección General de Trabajo de manera oficiosa revisa los padrones de las organizaciones que guarda en sus registros y detiene el trámite aduciendo que el trabajador o trabajadora de que se trate hace parte del padrón de otra organización. En principio, es necesario indicar que el registro de los afiliados a un sindicato, es el libro que guarda el propio sindicato y no el que guarda la Dirección General de Trabajo, institución a la que, según la ley, se le debe remitir copia del padrón cada año, lo cual presupone naturalmente que se trata de un sub registro no actualizado. Por otra parte, los procedimientos de desafiliación de los sindicatos están previstos en sus respectivos estatutos y el derecho de sindicalización, en lo relativo a afiliarse o no, permanecer o no dentro de un sindicato es un derecho que corresponde individualmente al trabajador, no existiendo en consecuencia legitimación por parte de la Dirección General de Trabajo para involucrarse en los aspectos de afiliación sindical, en todo caso, esto podría saldarse con la presentación por parte de un trabajador de una comunicación en la que indique que no hace ni quiere hacer parte del sindicato en que se encuentre inscrito y la Dirección General de Trabajo debiera comunicar esto al sindicato de que se trate para que lo retire de su registro de afiliados, esto, porque la libre afiliación está vinculada directamente con la voluntad del trabajador o trabajadora no pudiendo someter esta voluntad a la negativa del sindicato de recibir la desafiliación, a la falta de actualización de este de su padrón o a cualquier otro mecanismo que impida el efecto inmediato de dicha voluntad. Por otra parte, existen también trabajos que por su jornada permiten a una persona contar con más de un trabajo en un día, en ese caso, la participación de un sindicato en su centro de trabajo se vincula a la propia relación, resultando en consecuencia nugatorio de la libertad sindical al no entender este derecho en función de cada relación de trabajo. En los casos en que una persona cuenta con un solo trabajo, también es viable tener más de una afiliación, tal y como lo ha expresado el Comité de Libertad sindical al reconocer: “360. Los trabajadores deberían poder, si lo desearen, afiliarse simultáneamente a un

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos,[178] atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el Visto Bueno de la inspección general de trabajo.

ARTÍCULO 213.[179]

Son penas imponibles a los Sindicatos:

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y,
b) Disolución en los casos expresamente señalados en este capítulo.

---

sindicato de rama y a un sindicato de empresa. (Véase Recopilación 1996, párrafo 317 y 325.º informe, caso núm. 2100, párrafo 430.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006]. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- de la OIT ha sostenido: "…91. La Comisión estima que es importante que los trabajadores de los sectores público y privado que tengan más de un empleo en diferentes ocupaciones o sectores puedan afiliarse a las organizaciones sindicales correspondientes como miembros de pleno derecho (o, por lo menos, si así lo desean, tener la posibilidad de afiliarse, al mismo tiempo, a sindicatos de rama de actividad y de empresas). En otras palabras, obligar a los trabajadores a afiliarse a un solo sindicato podría atentar contra el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas. Sin embargo, ciertas legislaciones o bien prevén que los miembros de una organización deben pertenecer a profesiones, ocupaciones o ramas de actividad idénticas o similares, o imponen una estructura general al movimiento sindical. A juicio de la Comisión, es este tipo de restricciones el que podría aplicarse eventualmente a las organizaciones de base, pero a condición de que estas organizaciones puedan constituir organizaciones interprofesionales y afiliarse a federaciones y a confederaciones según las modalidades consideradas más adecuadas por los trabajadores o los empleadores interesados. En este contexto, la Comisión tomó nota con interés de la derogación en Turquía de la disposición constitucional que prohibía afiliarse varios sindicatos…". [Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012].

[178] El Código de trabajo establece que no pueden ser parte de los sindicatos los representantes del patrono, al respecto debe recordarse que el artículo 4 de este mismo Código define con claridad quienes son los representantes del patrono y las características de dichos puestos de trabajo al establecer: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.". A los efectos de impedir la sindicalización libre de los trabajadores y trabajadoras, el tenor expreso de la norma ha sido desvirtuado al pretender que esta norma afecta a otras categorías de trabajadores a pesar que la misma se refiere expresamente a los representantes del patrono y el propio Código define dichos puestos y obviando que tal determinación corresponde hacerla con exclusividad a los propios miembros del sindicato al confeccionar sus estatutos, extremo en que no puede intervenir más autoridad que la propia asamblea general del sindicato. De la misma manera, la norma no faculta a autoridad administrativa alguna para disponer quienes de los fundadores de un sindicato carecen de la posibilidad de formar parte del mismo ya que el visto bueno a que se refiere el Código se prevé solamente para que los fundadores de un sindicato, al hacer las exclusiones que admite este artículo en sus estatutos, no incurran en un acto de discriminación por razón de la persona sin que el cargo que ocupa dentro del centro de trabajo sea de representación del patrono, en ese caso, se plantea como una garantía para asegurar que una persona no será privada arbitrariamente de la posibilidad de sindicalizarse y no para legitimar una injerencia de la autoridad administrativa en un aspecto que es de competencia exclusiva de los propios miembros del sindicato.

[179] Reformado por el artículo 5 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

No obstante lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada.

ARTÍCULO 214.

Son actividades de los sindicatos:

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los artículos 374, 375 y 376 de este Código.[180]

b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;

c) Velar en todo momento por el bienestar económico - social del trabajador y su dignidad personal;

d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y[181]

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

ARTÍCULO 215.[182]

Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;

b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:

1. En una misma empresa.

2. En dos o más empresas iguales.

---

[180] Reformado por el artículo 18 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, por el artículo 5 del Decreto 19-97 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 6 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[181] Reformado por el artículo 18 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[182] Reformado por el artículo 7 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

c) De industria, cuando están formadas por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.[183]

ARTÍCULO 216.[184]

Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

ARTÍCULO 217.[185]

Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.[186] No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

a) Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos;

b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

---

[183] Este artículo, originalmente contenía una mera clasificación de los tipos de sindicatos sin que esto representara la imposición de algún requisito, deviniendo del artículo 216 del Código de trabajo en la norma especial que rige el número de trabajadores o patronos que requiere la ley para su constitución, pese a ello, al introducir la reforma al mismo, se establece un requisito irracional e inalcanzable para poder constituir sindicatos de industria. Esta limitante introducida a la ley, constituye uno de los aspectos de violación a la libertad sindical que ha sido constantemente señalado por los órganos de control de la OIT al Estado de Guatemala. “285. El número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 257.)”. [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[184] Reformado por el artículo 8 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[185] Reformado por el artículo 17 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, por el artículo 3 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala y posteriormente, por el artículo 9 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[186] “272. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder «fomentar y defender los intereses de sus miembros», el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa. (Véanse Recopilación de 1996, párrafos 207 y 244 y, por ejemplo, 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 313.er informe, caso núm. 1897, párrafo 111; 318.º. informe, caso núm. 2038, párrafo 530; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 200, caso

ARTÍCULO 218.[187]

Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:[188]

a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo[189] o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales.[190] En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener

---

núm. 2053, párrafo 231; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 295, caso núm. 2133, párrafo 545; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 377; 333.er informe, caso núm. 2268, párrafo 733 y 334.º informe, caso núm. 2282, párrafo 638.).” [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[187] Reformado por el artículo 19 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

[188] Toda la materia procesal del trabajo, sea en sede judicial o en sede administrativa, se caracteriza por una reducción al máximo de los formalismos, de esa cuenta, los requisitos que la ley prevé, no son mínimos sino que corresponden al máximo de exigencias que está un funcionario público facultado a requerir a los particulares para el éxito de su gestión. En tal sentido, todo requerimiento realizado en exceso de los que expresamente establece la ley, vulnera el principio de legalidad de la función pública a que se refieren los artículos 4, 153, 154 y 155 de la Constitución política de la República y también resulta violatorio del principio contenido en el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-. “273. Una disposición legal que supedita el derecho de asociación a una autorización dada de una manera puramente discrecional por un departamento ministerial es incompatible con el principio de la libertad sindical. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 245 y 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 380.)”. [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[189] Las funciones que cumple la Dirección General de Trabajo en materia de constitución de sindicatos no pueden interpretarse como las de una entidad que autoriza su constitución ya que el objeto de su intervención es solamente dotar de estabilidad y seguridad jurídica a las organizaciones sindicales, ya que la libertad sindical, de conformidad con el Convenio 87 de la OIT, que es ley nacional y en consecuencia aplicable con preferencia ante cualquier otra norma, establece que no es esa su función legal. Al respecto, el Comité de libertad sindical ha sostenido que “276. Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 248 y, por ejemplo, 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 615; 323.er informe, caso núm. 2085, párrafo 172, caso núm. 2079, párrafo 540; 329.º informe, caso núm. 2075, párrafo 151; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 208; 336.º informe, caso núm. 2046, párrafo 312; 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 200, caso núm. 2346, párrafo 1056 y 338.º informe, caso núm. 2046, párrafo 106.)” [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[190] “279. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87. (Véase Recopilación de 1996, párrafos

el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.[191]

La dirección general de trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales.[192] Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

---

249 y 251; 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 615; 324.º informe, caso núm. 2053, párrafo 231; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 377 y 334.º informe, caso núm. 2282, párrafo 638.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[191] "307. La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa. (Véase 338.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1261.). 308. Se considera razonable el plazo de un mes para registrar una organización. (Véase 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1261)" [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[192] Las disposiciones expresamente contenidas en la ley limitan la facultad de la autoridad de solicitar requisitos a los particulares, cuando esta facultad se excede requiriendo aspectos no previstos por la ley, o adicionando procedimientos que expresamente no prevé la norma, se viola la legalidad y la libertad sindical. "296. Aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la exigencia de «autorización previa». Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 260; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 110 y 328.º informe, caso núm. 2158, párrafo 321.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.[193]

ARTÍCULO 219.

El Departamento Administrativo de Trabajo[194] debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

a) Número, lugar y fecha de la inscripción;

b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 220;

c) Copia de los estatutos del sindicato, o, en su caso, de sus reformas; y

d) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el departamento administrativo de trabajo[195] debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2º del artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su comité ejecutivo o consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

ARTÍCULO 220.

El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad[196] de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;

---

[193] Literal reformada por el artículo 10 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[194] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[195] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[196] La Cédula de vecindad fue sustituida por el Documento Personal de Identificación perdiendo su vigencia y validez con la aprobación y puesta en vigencia del Decreto número 90-2005 del Congreso de la República que establece en su artículo 50: “El Documento Personal de Identificación que podrá abreviarse DPI, es un documento público, personal e intransferible, de carácter oficial. Todos los guatemaltecos y los extranjeros domiciliados mayores de dieciocho (18) años, inscritos en el RENAP, tienen el derecho y la obligación de solicitar y obtener el Documento

b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;

c) Autorización a los miembros del Comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique el departamento administrativo de trabajo[197] o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y

d) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.[198]

ARTÍCULO 221.

Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;

b) El objeto;

c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

Personal de Identificación. Constituye el único Documento Personal de Identificación para todos los actos civiles, administrativos y legales, y en general para todos los casos en que por ley se requiera identificarse. Es también el documento que permite al ciudadano identificarse para ejercer el derecho de sufragio. El reglamento respectivo regulará lo concerniente al DPI.". El artículo 54 del mismo cuerpo legal regula: "Para efectos de identificación oficial de las personas naturales, ningún particular, autoridad o funcionario podrá exigir la presentación de documento distinto al Documento Personal de Identificación; tampoco podrá requisarse ni retenerse.". El artículo 61 de la misma norma prevé: "El Código Único de Identificación de la persona -CUI-, constituye la base sobre la cual la sociedad y el Estado la identifican para todos los efectos. Será adoptado obligatoria y progresivamente por todas las dependencias del Estado como número único de identificación de la persona natural; en todos los casos en que se tenga la obligación de llevar un registro, este número se irá incorporando con el objetivo de sustituir los números que están en los registros públicos de todos los sistemas de identificación, en un plazo que no debe exceder del treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil dieciséis (2016).". El artículo 92 de la misma Ley establece: "La sustitución de la Cédula de Vecindad deberá efectuarse a más tardar el dos (2) de enero de dos mil trece (2013), por el Documento Personal de Identificación -DPI-. En consecuencia, las cédulas de vecindad que fueron emitidas al amparo del Decreto Número 1735 Ley de Cédulas de Vecindad, perderán su vigencia y validez a partir del dos de enero de dos mil trece; a partir de esa fecha, toda autoridad pública o privada deberá exigir, como único documento de identificación personal, la presentación del Documento Personal de Identificación -DPI-.". Como consecuencia de esto, el requisito de indicar la vecindad, ha perdido su sustento legal toda vez que la inscripción como vecino de un municipio se realizaba al obtener la cédula de vecindad o el cambio de vecindad que regía el Decreto 1735 en sus artículos 2 y 13, esto porque la Cédula de vecindad era una certificación del asiento del Libro de Registro de Vecindad previsto en el artículo 2 de la norma derogada. Si bien es cierto, el Decreto 90-2005 del Congreso de la República, establece en su artículo 56 literal l) que en el DPI se indicará la vecindad del titular, el artículo 70 de la misma norma que establece cuales son los registros a cargo del Registro nacional de las personas –RENAP- no establece que la vecindad esté sujeta a registro alguno, en consecuencia, no puede establecerse que el DPI certifique tal circunstancia ya que no existe un registro que haya sustituido al previsto en su momento por el artículo 2 del Decreto 1735.

[197] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[198] Literal reformada por el artículo 20 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 2 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

e) La época y el procedimiento para nombrar el comité ejecutivo y al consejo consultivo;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;

h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable[199] y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;[200]

i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes,[201] la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por, delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;[202]

---

[199] Esta disposición es contraria a los principios de libertad sindical toda vez que otorga a la autoridad administrativa la facultad de determinar la razonabilidad de las normas internas de gestión financiera de los sindicatos. “468. Las disposiciones referentes a la administración financiera de las organizaciones de trabajadores no deben ser de índole tal que las autoridades públicas puedan ejercer facultades arbitrarias sobre las mismas. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 430; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 248 y 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 326.)”. [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[200] “280. Las legislaciones nacionales que prevén el depósito de los estatutos de las organizaciones son compatibles con el artículo 2 del Convenio en la medida en que ese requisito sea una simple formalidad que tenga como objeto garantizar la publicidad de esos estatutos. En cambio, pueden plantearse problemas cuando la ley obliga a las autoridades competentes a invitar a los fundadores de las organizaciones a incorporar en sus estatutos exigencias jurídicas que, en sí mismas, se hallan en contradicción con los principios de la libertad sindical. (Véase 318.º informe, caso núm. 2038, párrafo 530.)”. [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[201] La expresión “dentro” no establece limitación alguna para que la segunda convocatoria a la asamblea general de que se trate se realice el mismo día, un lapso después de finalizada la fallida, puesto que solamente impone una limitación del plazo dentro del cual se puede realizar en segunda convocatoria.

[202] El Reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales, de fecha 9 de agosto de 1951, del Presidente

j) La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;[203]

k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

ARTÍCULO 222.

Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general:

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.[204]

b) Remover total o parcialmente a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

---

de la República establece en su artículo 11: "No es lícita la representación de unos miembros por otros en las Asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados en sindicatos que por su naturaleza tengan filiales, secciones, subsecciones, delegaciones o subdelegaciones.". Esta excepción es regulada de la siguiente manera: "Artículo 12. En el caso de sindicatos organizados en la forma que prevé el artículo anterior, para las decisiones que deben tomarse según la ley o los estatutos en Asamblea general, en cada división sindical debe celebrarse sesión de cuyo resultado se levantará acta, que se remitirá certificada a la asamblea general del sindicato, en la que votarán los afiliados residentes en la sede de la entidad.". "Artículo 15. En las sesiones celebradas por los afiliados de las divisiones sindicales, se observarán los mismos requisitos que el Código de Trabajo, este reglamento o los estatutos de la organización, requieren para las sesiones de Asamblea general.". "Artículo 13. Para conocer la decisión final que se acuerde, se sumarán los votos emitidos por los afiliados en la sede del sindicato y los que consten en las actas de las Asambleas locales, separando los emitidos en favor de la resolución de aquellos que estén en contra, o en favor de distinta resolución, entendiéndose que la tesis que obtenga mayor número de sufragios, de conformidad con la ley, es la triunfante.". En la práctica, cada filial, sección, sub sección o división de un sindicato en su asamblea al certificar el acta establece la filial de que se trata, el número de afiliados, el número presentes, el número de votos emitidos y el recuento de los mismos y nombra un delegado facultado exclusivamente para el traslado de la decisión a la asamblea general totalitaria del sindicato, el cual se llama a votar debiendo acreditar su nombramiento para asegurar que efectivamente traslada la voluntad de los afiliados y afiliadas. Dado que solamente traslada el voto ya emitido de los afiliados y afiliadas, es viable que voten nominalmente para efectos de transparencia ante la asamblea general totalitaria. Al recuento de los votos de los afiliados participantes en la sede central del sindicato, que no pueden ser provenientes de las filiales puesto que ello implicaría un doble voto, se suman los votos de la filiales para determinar la decisión del Sindicato en el asunto de que se trate. En el caso de elecciones sindicales, la naturaleza del procedimiento obliga a hacer con la debida antelación una convocatoria a proponer candidatos para los cargos, e inscribirlos en un plazo razonable, finalizado este plazo puede procederse a la convocatoria a la asamblea general de elección y en dicha convocatoria se debe informar respecto a las opciones existentes teniendo en cuenta que también debe existir una antelación para que cada división convoque a su asamblea local. Si bien es cierto, esto no está previsto en el reglamento y los sindicatos que cuentan con este modelo de organización a menudo carecen de regulación de estos procedimientos, debe hacerse de esta forma porque de no guardarse esas previsiones una elección es anulable al impedir que la naturaleza democrática del sindicato se desarrolle.

[203] Literal reformada por el artículo 3 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[204] Inciso reformado por el artículo 1 del Decreto-Ley Número 45 y por el artículo 2 del Decreto-Ley 55-83.

d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El comité ejecutivo puede celebrar ad referéndum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

e) Fijar las cuotas extraordinarias;

f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;

g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el comité ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;

i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;

l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.[205]

ARTÍCULO 223.

El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.[206]

---

[205] Literal reformada por el artículo 4 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[206] Literal reformada por el artículo 21 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 5 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen[207] durante todo el tiempo que duren sus mandatos[208] y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el

---

[207] Los tribunales del país, incluyendo la propia Corte de constitucionalidad han venido restringiendo esta protección en detrimento de la protección establecida en el artículo 1 de Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que hace parte del bloque de constitucionalidad al haber sido ratificado por el Estado de Guatemala e incorporado a nuestro ordenamiento jurídico desde 1952. La restricción a la que se hace referencia es a entender que la inamovilidad se limita a la protección contra el despido indirecto obviando que el Código de trabajo regula en su artículo 79 las causas por las cuales puede operarse el despido indirecto. En ese orden de ideas, el denominado fuero sindical debiere hacer efectiva su protección ante cualquier acto que vulnere las condiciones fundamentales de trabajo (previstas en el artículo 20 de este Código) del directivo sindical. El Comité de libertad sindical de la OIT al abordar estas protecciones ha establecido que: "781. La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 695 y, por ejemplo 306.º informe, caso núm. 1867, párrafo 67; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 311.er informe, caso núm. 1942, párrafo 266; 320.º informe, caso núm. 1998, párrafo 254; 323.er informe, caso núm. 1874, párrafo 60; 325.º informe, caso núm. 2087, párrafo 573; 326.º informe, caso núm. 2103, párrafo 295; 328.º informe, caso núm. 2068, párrafo 208; 330.º informe, caso núm. 2200, párrafo 1101 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210.)". "802. Una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 733.)". "799. Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo – tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales – y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 724 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 306.º informe, caso núm. 1796, párrafo 506; 311.er informe, caso núm. 1944, párrafo 543; 320.º informe, caso núm. 1995, párrafo 371; 332.º informe, caso núm. 2262, párrafo 394; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210; 335.º informe, caso núm. 2226, párrafo 756; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 538; 337.º informe, caso núm. 2262, párrafo 260 y 338.º informe, caso núm. 2402, párrafo 467.)". "800. El Comité llamó la atención sobre el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 732; 324.º informe, caso núm. 2091, párrafo 893; 335.º informe, caso núm. 2276, párrafo 409 y 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1191.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[208] La Corte de constitucionalidad, en una interpretación congruente con los principios del Derecho del trabajo y los principios de la libertad sindical, ha establecido que la protección de la inamovilidad opera desde el mismo momento de la elección de un trabajador o trabajadora como parte de un órgano de dirección sindical argumentándolo de la siguiente forma: "…La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el segundo caso (de la protección a favor de quienes forman parte del Comité Ejecutivo de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se eligen y mientras ejerzan el cargo no pueden ser removidos de sus puestos, hasta doce meses después de haber cesado en las funciones; de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos sin autorización judicial, pues su voluntad

referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.[209]

---

está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente y, no observar dicha directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó. Cabe resaltar que es dable traer a colación la manera en la que deben computarse los plazos durante los cuales se protege a los trabajadores con el derecho de inamovilidad que se analiza, toda vez que el amparista argumenta que cuando la Inspección General de Trabajo resolvió el aviso de la elección del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la entidad nominadora, el trabajador ya había sido despedido, por lo que no gozaba del derecho de inamovilidad contenido en el artículo 223 inciso d) mencionado, pero es el caso que negar la inamovilidad de un miembro del Comité Ejecutivo de un sindicato, con el argumento que la Inspección General de Trabajo aún no había resuelto el aviso correspondiente, es vedar el derecho a la formación profesional a que tienen derecho los trabajadores, ya que de interpretarse de esa manera, la norma jurídica carecería de sentido, pues nada impedirá al patrono dar por concluido un contrato de trabajo entre la elección de los nuevos integrantes del Comité Ejecutivo y su aviso a la Inspección General de Trabajo, lo que imposibilitaría la subsistencia del Sindicato y la libertad sindical, atentando además contra el Principio de tutelaridad de los trabajadores. En el caso concreto, quedó establecido que Jhonnatan Armando Chávez Alfaro desde el momento en que fue elegido como miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP-, estaba protegido por el derecho de inamovilidad que gozan los empleados sindicalizados. Por lo que en atención a lo considerado en párrafos precedentes, el patrono no podía disponer la conclusión del vínculo laboral que le unía con el trabajador, sin obtener previamente autorización judicial para el efecto, de acuerdo a la protección aludida. Por ello, al emitirse el acto reclamado, confirmándose la reinstalación de Jhonnatan Armando Chávez Alfaro, por no haberse obtenido autorización judicial previa para el efecto, la autoridad impugnada actuó conforme a derecho, sin causar agravio alguno a la ahora postulante, por lo que el amparo promovido resulta improcedente…". [Sentencia de fecha 19 de mayo de 2010, dictada dentro del Expediente 4260-2010] (Ver también sentencia de fecha 19 de marzo de 2013, dictada dentro del Expediente 4064-2012 y sentencia de fecha 10 de diciembre de 2013, dictada dentro del Expediente 3608-2013).

[209] Actualmente la reinstalación de un dirigente sindical que ha sido objeto de despido se tramita por la vía del juicio ordinario, bajo el argumento de que el Código de trabajo no prevé vía expresa para el diligenciamiento del proceso y de que esta es la vía a través de la cual el patrono debe obtener la autorización para dar por terminada la relación de trabajo al haber incurrido el o la dirigente en una causa justificada de despido debidamente comprobada. Esto vulnera la libertad sindical y genera una desprotección fáctica para los directivos sindicales que son objeto de despido toda vez que los somete a un juicio ordinario laboral cuya tramitación es mucho más larga que otros procedimientos aplicables en casos similares llegando a durar inclusive más de diez años. En el caso de quienes participan en un proceso de formación de un sindicato y los casos en los cuales el patrono se encuentra sujeto a las prevenciones de un conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de este de ejecutar un despido, se encuentra sujeta a la autorización que pueda otorgar un juzgador en un procedimiento incidental deviniendo la nulidad del despido del hecho de que este haya sido ejecutado sin dicha autorización; en esos casos, la reinstalación se ordena en 24 horas en razón de que no existe la autorización requerida por la ley para que pueda despedirse legalmente y la única defensa viable para revertir la orden es acreditando que la autorización fue obtenida antes de la ejecución del despido. En el caso de los directivos sindicales los supuestos son los mismos porque la nulidad del despido surge de la ausencia de autorización judicial, en consecuencia, resulta poco lógico y menos tuitivo hacia estos que el procedimiento de reinstalación, estando sujeto a los mismos supuestos de nulidad del despido, se tramite por una vía distinta a los casos ya referidos y que se conduzca por la vía de un juicio ordinario. Si bien es cierto, la autorización debe obtenerla el patrono en un juicio ordinario laboral, esto deriva de que esta es la vía por la cual se conocen y se prueban las causas justas de despido y es por ello que es la vía por la cual se emplaza al patrono en los casos de despido injustificado porque el emplazamiento de estos procesos es para que pruebe la causa. No obstante, cuando se trata de despidos de dirigentes sindicales, dentro del proceso, no es viable que se pruebe la causa puesto que la ley de manera expresa prevé que esta debe ser probada y declarada así en sentencia firme y ejecutoriada de manera previa a la ejecución del despido, en tal sentido, el proceso instado para la reinstalación no admite la posibilidad de que allí se pruebe la existencia de una causa justificada de despido y tampoco tiene por objeto que el trabajador o trabajadora pruebe su inexistencia, ya que, la reinstalación no deriva de la existencia o no de causa, ni de que pruebe o no la misma, sino del hecho de haberse ejecutado el despido sin dar cumplimiento a las condiciones previstas por la ley para su validez. En ese marco, la vía para tramitar estas reinstalaciones debiera ser la que establece el

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.[210]

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba[211] con certificación expedida por el departamento administrativo de trabajo.[212] Sin embargo, el comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en que[213] cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del comité ejecutivo y por el jefe del departamento administrativo de trabajo,[214] o en su defecto por un inspector de Trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

f) Las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos

---

artículo 380 del Código de trabajo, ya que resulta poco congruente que la protección que se garantiza a quienes ejercen la interlocución de los sindicatos sea inferior en términos de eficacia a la que la ley brinda en otros casos en que la posibilidad de un patrono de despedir está sujeta a las mismas o similares condicionantes. El Comité de libertad sindical, comprendiendo la importancia que tiene la pronta reversión de los actos de discriminación contra los sindicalistas ha sostenido que: “818. Las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos. (Véanse Recopilación de 1996, párrafos 739, 740 y 742 y por ejemplo 320.º informe, caso núm. 2034, párrafo 745; 324.º informe, caso núm. 2035, párrafo 574; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372; 331.er informe, caso núm. 2215, párrafo 178; 332.º informe, caso núm. 2227, párrafo 608; 333.er informe, caso núm. 2186, párrafo 350; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210, caso núm. 2215, párrafo 236; 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 967; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1200 y 338.º informe, caso núm. 2186, párrafo 53.)”. “827. En relación con un caso en que el procedimiento se había extendido durante 14 meses, el Comité pidió a la autoridad judicial que, a fin de evitar una denegación de justicia, se pronunciase sobre los despidos sin demora y subrayó que una nueva prolongación indebida del proceso podría justificar por sí sola el reintegro de estas personas en sus puestos de trabajo. (Véase 323.er informe, caso núm. 2059, párrafo 476.)”. [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[210] Literal reformada por el artículo 21 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[211] Error de redacción de texto del Decreto del Congreso de la República 1441 publicado en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, del 16 de junio de 1961.

[212] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[213] La expresión “que” se inserta en la redacción se encuentra en la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, del 16 de junio de 1961.

[214] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

los miembros del comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente;[215] e[216]

i) Está obligado a rendir a la asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al departamento administrativo de trabajo,[217] así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

ARTÍCULO 224.

El consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

ARTÍCULO 225.

Son obligaciones de los sindicatos:

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el departamento administrativo de trabajo:[218] De actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y acuerdos del comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el departamento administrativo de trabajo;[219]

c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;

d) Comunicar al departamento administrativo de trabajo,[220] dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o Consejo consultivo;

---

[215] Algunos sindicatos y patronos, sobre todo en aquellos casos en que el Sindicato se encuentra bajo su control, interpretan de manera errónea esta norma, aduciendo sobre su base que ellos tienen la representación de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras por ser el sindicato mayoritario, lo cual no es así, la norma se refiere a una representación exclusivamente de quienes son sus afiliados y lo hayan solicitado así por escrito y se limita a la defensa de sus intereses individuales de carácter económico social, lo cual presupone que tampoco pueden ejercer una función administradora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras asumiendo compromisos por ellas o por ellos, ni afectar de manera alguna sus derechos individuales.

[216] Error de redacción de texto del Decreto del Congreso de la República 1441 publicado en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, del 16 de junio de 1961.

[217] Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[218] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[219] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[220] “Dirección General de Trabajo” Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

e) Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;[221]

f) Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

ARTÍCULO 226.

A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206[222]

---

[221] El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ha manifestado: "…353. La exigencia impuesta por las autoridades en la práctica de obtener una lista nominativa de todos los afiliados a una organización, así como una copia de su ficha de afiliación, a los fines de determinar cuáles son las organizaciones más representativas, plantea un problema en relación con los principios de libertad sindical. Existen riesgos de discriminación sindical inherentes a este tipo de exigencia. (Véase 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 166.)" [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006]. Es preciso señalar que el único registro legal relativo a los afiliados a una organización sindical es el propio padrón sindical toda vez que la facultad de afiliar y desafiliar corresponde con exclusividad al propio sindicato. Pese a esto, la Dirección General de Trabajo ha comenzado a exigir que cuando un sindicato cumple con la obligación que le establece esta literal presente copia de la solicitud de afiliación de los nuevos miembros del sindicato bajo apercibimiento de que no se inscribirá el padrón si no se cumple con ello y en consecuencia no se inscribirá tampoco a los directivos sindicales que hayan sido electos ni ningún otro acto vinculado al sindicato. Conforme los artículos 2, 5, 153 y 154 de la Constitución política de la República, los funcionarios y autoridades públicas solamente pueden ejercer las facultades que les son expresamente reconocidas por la ley, siendo por consiguiente arbitrario todo aquello que exceda dichas facultades expresas. Los artículos 2, 44, 46 y 102 literal t) de la Constitución política de la República, ubican dentro del denominado bloque de constitucionalidad las disposiciones devenidas de los Convenios y tratados en materia de derechos humanos, y en este caso particularmente en lo que refiere a derechos económicos sociales, como los tratados ratificados por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Desde el principio de legalidad de la función pública, a la que hacen referencia los artículos 2, 5, 153 y 154 constitucionales debe tenerse en cuenta que el artículo 225 del Código de trabajo establece: "Son obligaciones de los sindicatos: …e) Enviar anualmente al mismo Departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan…". Como puede apreciarse, la obligación de los sindicatos, que delimita la facultad legal de la dependencia administrativa de requerir a las organizaciones sindicales, se limita a enviar anualmente un padrón de todos sus miembros, estableciendo los datos que debe contener dicho padrón; no obstante, no requiere que se envíe copia de la solicitud de afiliación como tampoco somete dicho padrón a un registro o supervigilancia por parte del Ministerio de trabajo y previsión social. En ese sentido, desde la perspectiva de la legalidad nacional, el requerimiento de la Dirección general de trabajo de las fichas o solicitudes de afiliación de los sindicatos excede y se ubica al margen de las facultades legales de esa dependencia.

[222] Esta norma vulnera la libertad sindical y admite un margen muy amplio de discrecionalidad.

que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.[223]

b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y,

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.[224]

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

ARTÍCULO 227.

El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;

b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determinan el artículo 223; y

c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.

En todos estos casos es necesario que la inspección general de trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

ARTÍCULO 228.

Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el comité ejecutivo al departamento administrativo de trabajo,[225] junto con una copia del acta en que se acordó la disolución,

---

[223] Literal reformada por el artículo 22 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[224] "692. Privar a docenas de miles de trabajadores de sus organizaciones sindicales, por haberse fallado judicialmente que algunos dirigentes o miembros de las mismas han realizado actividades ilegales, constituye una clara violación de los principios de la libertad sindical. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 667; 310.º informe, caso núm. 1888, párrafo 382; 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 347; 323.er informe, caso núm. 2006, párrafo 427)". "693. Si se hubiera puesto de manifiesto que algunos miembros de los sindicatos habían cometido excesos que desbordaban del marco de la actividad sindical normal, hubieran podido entablarse acciones con arreglo a los términos de disposiciones precisas de la ley y según el procedimiento judicial normal, sin por eso acarrear la suspensión y luego la disolución de todo movimiento sindical. (Véase 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 347 y 323.er informe, caso núm. 2006, párrafo 427.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[225] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.

ARTÍCULO 229.

En todo caso de disolución corresponde al departamento administrativo de trabajo[226] nombrar una junta liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al departamento administrativo de trabajo[227] a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

ARTÍCULO 230.

Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aún después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

ARTÍCULO 231.[228]

El activo y pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenezca.

Si el sindicato no está federado, la Asamblea General puede disponer entregar su capital líquido a otra organización sindical que ésta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado para fines de alfabetización.

ARTÍCULO 232.

Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216 párrafo segundo 217 y 218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

---

[226] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[227] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[228] Reformado por el artículo 11 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 233.[229]

Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos, pueden formar una Confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que le sea aplicable. El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales.

ARTÍCULO 234.[230]

En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato.

ARTÍCULO 235. Derogado.[231]

ARTÍCULO 236. Derogado.[232]

ARTÍCULO 237. Derogado.[233]

ARTÍCULO 238. Derogado.[234]

---

[229] Reformado por el artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[230] Reformado por el artículo 6 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[231] Derogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República.

[232] Derogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República.

[233] Derogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República.

[234] Derogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República.

TÍTULO **SÉPTIMO**

CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONÓMICO

CAPÍTULO PRIMERO
Huelgas

CAPÍTULO SEGUNDO
Paros

CAPÍTULO TERCERO
Disposiciones comunes a la huelga y al paro

TÍTULO SÉPTIMO
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO

CAPÍTULO PRIMERO
HUELGAS

ARTÍCULO 239.

Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.[235]

---

[235] La concepción del derecho de huelga en el derecho laboral guatemalteco es sumamente restrictiva, limitándose esta garantía en cuanto a su motivación, acceso y alcances. El Comité de libertad sindical del Consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo ha manifestado respecto al derecho de huelga: "523. El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.(Véase 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405)". "526. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 479; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 31; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526; 326.º informe, caso núm. 2094, párrafo 491; 329.º informe, caso núm. 2094, párrafo 135 y 331.er informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 104.)". "527. Las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política, económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 480; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 143; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526, caso núm. 2027, párrafo 876; 336.º informe, caso núm. 2354, párrafo 682 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1039.)". "529. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno. Las organizaciones sindicales deberían tener la posibilidad de recurrir a huelgas de protesta, en particular con miras a ejercer una crítica con respecto a la política económica y social de los gobiernos. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 482; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280, caso núm. 1863, párrafo 356; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 31; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526 y 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 985.)". "530. En un caso en que la huelga general fue declarada como protesta contra una ordenanza sobre conciliación y arbitraje y que estaba dirigida sin duda alguna contra la política del gobierno, el Comité consideró que sería dudoso que las quejas pudieran desestimarse basándose en que la huelga no era resultado de un conflicto laboral, ya que los sindicatos estaban en conflicto con el gobierno en su calidad de empleador de importancia, como consecuencia de una medida tomada por el mismo en materia de relaciones de trabajo y que en opinión de los sindicatos limitaba el ejercicio de los derechos sindicales. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 483.)". "531. El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 484; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71 y 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526.)". "534. Una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 486; 303.er casos núms. 1810 y 1830, párrafo 61; 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 235; 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 985 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 445.)". "535. El hecho de que se convoque una huelga por el reconocimiento legal de un sindicato constituye un caso de interés legítimo que deben defender los trabajadores y sus organizaciones. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 487 y 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381.)". "536. La prohibición de realizar huelgas por motivo de problemas

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238. [236]

ARTÍCULO 240.

La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

ARTÍCULO 241.

Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;

b) Agotar los procedimientos de conciliación; y

c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono. [237]

ARTÍCULO 242.

Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo[238] o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas

---

de reconocimiento (para negociar colectivamente) no están en conformidad con los principios de la libertad sindical. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 488 y 321.er informe, caso núm. 2066, párrafo 336.)". "537. Las huelgas de protesta contra la situación en que se encuentran los trabajadores que no han cobrado remuneración alguna durante muchos meses porque el Gobierno no les ha pagado sus salarios constituyen actividades sindicales legítimas. (Véase 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 216.)". "540. Los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 491.)". "543. En lo que respecta a la huelga general, el Comité ha considerado que la huelga es uno de los medios de acción del que deben poder disponer las organizaciones de trabajadores. Es legítima y corresponde a la esfera de actividad normal de las organizaciones sindicales una huelga general de 24 horas reivindicando el aumento de los salarios mínimos, el respeto de los convenios colectivos en vigor y el cambio de política económica (disminución de precios y del desempleo). (Véase Recopilación de 1996, párrafo 494.)". "544. La convocatoria de una huelga general de protesta para que se ponga fin a los centenares de asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas que se han producido en los últimos años constituye una acción sindical legítima por lo que su prohibición constituye una violación grave de la libertad sindical. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 495.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[236] La norma remite a una disposición inexistente, en consecuencia, sobre la base del principio de legalidad no existe un supuesto que permita calificar una huelga como ilegal ya que tampoco se puede llegar a esta conclusión sobre la base de la presunción de que es lo inverso que una huelga legal.

[237] Literal reformada por el artículo 23 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 7 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[238] El criterio de los tribunales respecto a que las violaciones a los pactos colectivos de condiciones de trabajo

que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

ARTÍCULO 243.[239]

No podrá llegarse a la realización de una huelga:[240]

---

solamente se pueden conocer por la vía del juicio ordinario laboral bajo el argumento de que se trata de conflictos colectivos de carácter jurídico es limitativo y violatorio del derecho constitucional de huelga, toda vez que los juicios ordinarios laborales no tienen, por una parte, las protecciones necesarias para los trabajadores y trabajadoras ante posibles represalias así como tampoco la oportunidad procesal para pedir que se declare la legalidad del movimiento de huelga, esto a pesar de que el presente artículo prevé con claridad que el incumplimiento de pacto colectivo de condiciones de trabajo imputable al patrono habilita la declaración de la justicia de la huelga que, de conformidad con el procedimiento previsto por el propio Código tiene como pre condición la existencia una huelga declarada legal. La inobservancia generalizada de la ley por parte de los tribunales de trabajo en estos casos obvia que un conflicto colectivo de carácter jurídico obedece a la existencia de una multiplicidad de partes afectadas por la violación de un derecho, todas ellas, personas individuales, situación que no concurre en el caso de los procesos por violaciones a las disposiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo en donde, por los trabajadores y trabajadoras, quien comparece es una organización sindical en reclamo del carácter de ley profesional del pacto colectivo y particularmente de lo que determina el Código de trabajo en el artículo 50 del Código de trabajo al regular: "Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito…". Por otra parte, el artículo 386 del Código de trabajo establece: "Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año. Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declarase en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.". El artículo 256 del mismo Código de trabajo establece: "El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores...". Puede apreciarse que el criterio sostenido por los tribunales y por la propia Corte de constitucionalidad, tiene como única finalidad imponer una limitación más al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores y trabajadoras toda vez que el artículo 386 de este Código, coloca al sindicato ante dos opciones procesales, la huelga o el proceso ejecutivo del acuerdo (Pacto colectivo de condiciones de trabajo), ninguna de estas es la vía del juicio ordinario.

[239] Reformado por el artículo 13 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[240] La Procuraduría de los Derechos Humanos no es un servicio público esencial: "…En cuanto al argumento expuesto por los terceros interesados, consistente en que el Procurador de los Derechos Humanos presta un servicio público esencial, es atinente exponer que, de conformidad con el artículo 4, literal d), de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se declaran como servicios esenciales: i) Hospitales,

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;

b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,[241]

c) Fuerzas de seguridad del Estado.

---

centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos; ii) Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo; iii) Administración de justicia y sus instituciones auxiliares; iv) Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo; v) Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y, vi) Servicios de seguridad pública. De lo anterior se establece que si bien la función que la Ley le atribuye al Procurador de los Derechos Humanos es fundamental para el Estado Constitucional de Derecho, ello no implica que quienes prestan sus servicios personales en esa institución puedan entenderse incluidos en la enumeración contenida en el artículo 4, literal d), citado…" [Sentencia de fecha 19 de octubre de 2016, dictada dentro del Expediente 1110-2016].

[241] Este artículo continúa contraviniendo el derecho de huelga porque aún contempla la limitación de este derecho a sectores que no prestan servicios esenciales. "587. No constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: – la radio-televisión (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 332 y caso núm. 1884, párrafo 688); – los sectores del petróleo (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 332; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630 y caso núm. 2249, párrafo 1478); – los puertos (carga y descarga) (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229 y 321.er informe, caso núm. 2066, párrafo 340) – los bancos (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 303.er informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62 y 309.º informe, caso núm. 1937, párrafo 450); – los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – los grandes almacenes y los parques de atracciones (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – la metalurgia y el conjunto del sector minero (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – los transportes, en general (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 203, caso núm. 1695, párrafo 248; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 191; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 56); – los pilotos de líneas aéreas (véase 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737.) – la generación, transporte y distribución de combustibles (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325.) – los servicios ferroviarios (véase 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221) – los transportes metropolitanos (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – los servicios de correos (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545, 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 321; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318. – el servicio de recolección de basuras (véanse 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 382); – las empresas frigorífi cas (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – los servicios de hotelería (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545); 324.º informe, caso núm. 1890, párrafo 58; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356 y 328.º informe, caso núm. 2120, párrafo 540); – la construcción (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 446); – la fabricación de automóviles (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545 y 338.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183); – la Casa de la Moneda (véanse Recopilación 1996, párrafo 545 y 306 informe, caso núm. 1865, párrafo 332); – la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco (véase Recopilación de 1996, párrafo 545); – el sector de la educación (véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 172, caso núm. 1943, párrafo 226; 311.er informe, caso núm. 1950, párrafo 457; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 405; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 302, caso núm. 2148, párrafo 800; 329.º informe, caso núm. 2157, párrafo 191 y 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 297); – empresas de embotellamiento de agua mineral (véase 328.º informe, caso núm. 2082, párrafo 475.)". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aun cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.[242]

ARTÍCULO 244.

Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar, al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.

CAPÍTULO SEGUNDO
PAROS

ARTÍCULO 245.

Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

---

[242] El último párrafo fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001 en consecuencia dicho párrafo fue expulsado de nuestro ordenamiento jurídico por eso no se transcribe como parte del artículo.

ARTÍCULO 246.

El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

ARTÍCULO 247.

Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

ARTÍCULO 248.

La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75.

ARTÍCULO 249.

Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 239, párrafo 2º y 243.

ARTÍCULO 250.

Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 251.

Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas; y

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes.

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.

ARTÍCULO 252.

Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

CAPÍTULO TERCERO
DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y AL PARO

ARTÍCULO 253.

Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

ARTÍCULO 254.

El hecho de que un paro o una huelga termina por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

ARTÍCULO 255.[243]

En caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de trabajo y previsión social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto.

En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de paro o huelgas consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga.

ARTÍCULO 256.

El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente los tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

ARTÍCULO 257. Derogado.[244]

---

[243] Reformado por el artículo 8 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[244] Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

TÍTULO OCTAVO

PRESCRIPCIONES, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO PRIMERO
Prescripción
CAPÍTULO SEGUNDO
Sanciones
CAPÍTULO TERCERO
Responsabilidades

TÍTULO OCTAVO
PRESCRIPCIONES, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO PRIMERO
PRESCRIPCIÓN[245]

ARTÍCULO 258.

Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable,[246] pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

---

[245] Derivado del efecto que tiene la prescripción, para extinguir tanto derechos como obligaciones, en los procesos labores es uno de los institutos más invocados, menos comprendidos y peor aplicados, sobre todo a raíz de la existencia de una multiplicidad de cuerpos normativos rigiendo relaciones laborales. Es necesario recordar que el conflicto de leyes en el tiempo, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución política de la República, se resuelve aplicando la norma más tutelar al trabajador, no obstante esto, no existe este conflicto cuando se trata de casos específicamente regidos por una norma y esta contiene una disposición expresa. En el caso de las trabajadoras y trabajadores del Estado, en ausencia de una norma específica más favorable, el plazo de prescripción debe computarse de conformidad con lo previsto en la Ley de servicio civil, tal y como lo ha considerado la Corte de constitucionalidad: "…Conforme lo descrito, al efectuar el análisis del caso concreto, esta Corte considera necesario aclarar lo relativo a la disposición aplicable para el cómputo del plazo de prescripción que corre contra Víctor Noe del Cid Carías, por ser un agente de la Policía Nacional Civil. Al respecto debe tenerse en cuenta que: a) la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades…", b) en las disposiciones específicas que regulan las relaciones laborales de los miembros de la Policía Nacional Civil, no existe norma expresa que haga referencia al plazo de prescripción para el reclamo de indemnización y demás prestaciones laborales -incluidos dentro de estos los salarios dejados de percibir y demás prestaciones laborales durante la situación especial a que estuviere sometido el agente respectivo-; y c) no obstante lo anterior, la Ley de Servicio Civil, en su artículo 32, inciso 11), establece que los miembros de los cuerpos de seguridad (entre los que se encuentra la Policía Nacional Civil), forman parte del servicio exento y no están sujetos a las disposiciones de ley mencionada. Por lo tanto, ante el vacío legal existente, por el hecho de no existir disposición expresa que haga referencia a la prescripción en las leyes específicas que regulan las relaciones laborales de los miembros de la Policía Nacional Civil, y no estar sujetos a la Ley de Servicio Civil (por la exclusión señalada), esta Corte es del criterio que, con base en el principio de supremacía constitucional y de conformidad con lo regulado en el artículo 108 antes trascrito, debe aplicarse supletoriamente lo establecido en la Ley referida, disposición que por mandato constitucional regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores y, por lo mismo, el plazo de prescripción que corre respecto de los miembros de esa entidad, para el reclamo de su indemnización y demás prestaciones –incluidos dentro de estos los salarios dejados de percibir y demás prestaciones laborales durante la situación especial a que estuviere sometido el agente respectivo-, es el establecido en el artículo 87 de la ley relacionada. El criterio anterior, relativo a la aplicación del plazo de prescripción contenido en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil a los casos en los que empleados enmarcados dentro del servicio exento -cuerpos de seguridad específicamente- demanden derechos en contra de su patrono, fue sostenido por este Tribunal al proferir las sentencias de veintiséis de septiembre de dos mil trece, cuatro de marzo de dos mil catorce y once de junio de dos mil quince, dentro de los expedientes 95-2013, 2621-2013 y 5052-2014, respectivamente…." [Sentencia del 26 de julio de 2016, dictada dentro del Expediente 1477-2016].

[246] Aunque el artículo 106 de la Constitución política de la República dotan a la negociación colectiva de una vocación progresiva y proscribe la regresión que pueda realizarse de los derechos reconocidos a los trabajadores o trabajadoras en la Constitución, los Convenios internacionales, las leyes, reglamentos, pactos o convenios colectivos

e incluso en los contratos de trabajo, existen casos de sindicatos que contrario a estos principios suelen negociar disposiciones que reducen estas garantías. PACTOS COLECTIVOS NO PUEDEN REDUCIR EL PLAZO QUE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS TIENEN PARA EJERCITAR SUS DERECHOS: Pese a ello, en los casos en que el accionar de los sindicatos a través de un mal empleo de la negociación colectiva han reducido el plazo de la prescripción de los derechos los trabajadores, la Corte de constitucionalidad ha reconocido que los pactos colectivos no pueden tener válidamente tal efecto al considerar: "…El agravio que manifiesta el amparista, consiste en que al confirmar la reinstalación dispuesta en primera instancia no se tomó en cuenta que el plazo para presentar el incidente respectivo transcurrió en demasía, ya que el artículo 48 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Educación, prescribe que lo relativo a cuestiones disciplinarias tienen el plazo de un mes para instarse y la trabajadora excedió el plazo establecido en esa ley profesional. Efectuado el análisis correspondiente del caso concreto, se advierte que la autoridad denunciada consideró que el plazo de un mes señalado en el artículo 48 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Educación no puede aplicarse al caso concreto, puesto que el mismo señala que ese plazo es para disciplinar faltas y en el presente caso, era para ejecutar un despido y de esa cuenta el plazo de tres meses que establece el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil era el aplicable a la solicitud planteada, puesto que la trabajadora fue notificada de su despido el tres de enero de dos mil catorce y promovió la reinstalación respectiva el catorce de febrero de dos mil catorce, encontrándose dentro del plazo establecido en la citada ley, por lo que estimó que no pudo haber acaecido la prescripción aludida y por lo tanto era procedente confirmar la resolución apelada. Por lo anterior, esta Corte comparte el criterio sustentado por la autoridad denunciada y difiere de lo estimado por el Tribunal de Amparo de primer grado, en cuanto otorgó el amparo, pues de conformidad con lo expuesto, el acto reclamado no pudo ocasionarle agravios al postulante por lo argumentado, y tampoco era posible aplicarle a la trabajadora el plazo establecido en el artículo 260 del Código de Trabajo, como lo estimó el a quo, porque como se citó en párrafos precedentes y de conformidad con el artículo 108 constitucional, la ley aplicable era la Ley de Servicio Civil, la cual establece que todas las acciones o derechos provenientes de esa ley, prescriben al término de tres meses, tal y como lo estimó la autoridad impugnada, ya que la trabajadora acudió a reclamar sus derechos, dentro de dicho plazo….". [Sentencia de fecha 4 de abril de 2016, dictada dentro del Expediente 5112-2015]. La imposibilidad de que un pacto colectivo que reduce el plazo dentro del cual el trabajador o trabajadora puede hacer valer sus derechos, se sustenta en la irrenunciabilidad del derecho a la prescripción que, como disposición de carácter general, es irrenunciable por cuanto regula las condiciones para acceder a la misma de la generalidad, en tanto que, consumada, la afección se reduce a la esfera de derechos y obligaciones de la persona en cuyo favor estos corren. JUNTAS MIXTAS EN PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO NO SUSTITUYEN AUTORIDADES COMPETENTES: "…En el caso de análisis, esta Corte constata que César Ezequiel López Meléndez denunció ante la Oficina Nacional de Servicio Civil haber sido despedido directamente y en forma injustificada, pretendiendo el pago de su indemnización y demás prestaciones laborales, habiéndose negado la Junta Nacional de Servicio Civil a pronunciarse sobre la pretensión correspondiente, al aducir que ello era competencia de la Junta Mixta ya referida en esta sentencia, por estar previsto en el Pacto Colectivo aplicable. En virtud de ello, el interesado instó juicio ordinario laboral en única instancia contra el Estado de Guatemala ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social -autoridad impugnada-, formulando la pretensión antes aludida. Dicha autoridad, al resolver, declaró sin lugar la excepción perentoria de prescripción interpuesta por el Estado de Guatemala y, con lugar la demanda ordinaria laboral promovida en su contra. Como puede advertirse, la autoridad impugnada al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, consideró que la gestión hecha por el trabajador ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, interrumpió la prescripción; en consonancia con lo expresado por este Tribunal en párrafos precedentes, que delimitó con exclusividad la competencia atribuida a la Comisión Mixta, dentro de la que no se encuentra el reclamo relativo al pago de prestaciones laborales y, respecto de lo cual no puede considerarse vinculante el agotamiento de las gestiones ante la Junta mencionada, como ocurre en el presente caso. Al concluirse que la trabajadora acudió a la instancia que correspondía para solicitar el pago de la indemnización y las prestaciones que le corresponden, es menester analizar el contenido del artículo 266 del Código de Trabajo, que en su parte conducente establece: —El término de prescripción se interrumpe: a) Por demanda o gestión ante autoridad competente; (...). La interrupción de la prescripción tiene como principal efecto borrar o anular el período transcurrido, es decir que ocurrido el hecho interruptivo, será necesario un nuevo lapso completo si se reiniciara el plazo de prescripción. El hecho interruptivo exterioriza la voluntad clara que tiene el acreedor de no abandonar la acción. La norma del Código de Trabajo, precedentemente citada establece dos formas concretas de interrumpir la prescripción que son la interposición de la demanda o la gestión ante autoridad competente. Esta Corte arriba a la conclusión que, el trabajador al haber interpuesto el recurso de apelación ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, interrumpió el plazo de prescripción para reclamar su indemnización y las demás prestaciones a las que tenía derecho, por lo que al habérsele notificado lo resuelto por la Junta Nacional de Servicio Civil el veinte de septiembre de dos mil cuatro, y haber planteado la demanda ordinaria laboral en única instancia el doce de octubre del mismo

ARTÍCULO 259.

Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieren lugar a la corrección disciplinaria.[247]

---

año, lo hizo dentro del plazo legal previsto en el artículo 260 del Código de Trabajo; en consecuencia, la autoridad impugnada al emitir el juicio valorativo mediante resolución que por esta vía se enjuicia, lo hizo en observancia de las normas específicas aplicables al caso concreto -artículos 260 y 266 del Código de Trabajo-, evidenciándose que su actuación se encuentra ajustada a derecho…". [Sentencia del 15 de octubre de 2008, dictada dentro del Expediente 2431-2008].

[247] A menudo el cómputo del plazo de la prescripción ha sido siempre materia de discusión, esencialmente porque existe una negativa casi unánime a aceptar la limitación en el tiempo del poder disciplinario del patrono, pretendiendo conducir esta facultad en un derecho casi imprescriptible sujetando la prescripción a elementos totalmente subjetivos. Muchas normas, reconocen la prescripción y regulan el momento en que el término para esta comienza a computarse, de allí que la Corte de constitucionalidad haya considerado que la interpretación de la norma debe obedecer exclusivamente a su significado literal. En el caso del Código de trabajo, fija el inicio del plazo de la prescripción estableciéndolo "…desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieren lugar a la corrección disciplinaria…". La norma, en su sentido literal es ambigua, ya que establece dos momentos, el momento de la comisión de la supuesta falta y el momento en que el patrono tiene conocimiento de la misma. Esta ambigüedad se resuelve de conformidad con el principio exegético establecido por el artículo 106 de la Constitución política de la República que preceptúa: "…En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores…". En este caso y en aplicación de dicho precepto constitucional, el segundo supuesto, "…desde que fueron conocidos los hechos que dieren lugar a la corrección disciplinaria…", resultaría inaplicable si el primero es más favorable al trabajador, la aplicación de este principio para los efectos de determinar la disposición regulatoria de la prescripción que resulta aplicable ha sido reconocido por la Corte de constitucionalidad al considerar: "…De las constancias procesales se establece que tanto la autoridad impugnada como el Tribunal de Amparo de primer grado, utilizaron como fundamento para sostener sus respectivos criterios, respecto del plazo con el que contaba el incidentante para solicitar su reinstalación, las normas contenidas en el Código de Trabajo, estimaciones que esta Corte no comparte, debido a que conforme a la directriz contenida en el artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las normas que regulan la relación entre el Estado y sus dependencias con los empleados son las contenidas en la Ley de Servicio Civil, por lo que se disiente del criterio sostenido por aquellos tribunales, porque para resolver el caso concreto debieron tomar en consideración las disposiciones de ese último cuerpo legal, en virtud de que en el incidente que subyace a la presente acción se conoció lo relativo al derecho de David Israel Esquit Saquil a ser reinstalado en el puesto en el que se desempeñó en el Ministerio de Educación. Atendiendo a lo considerado, es necesario traer a colación lo establecido en la Ley de Servicio Civil respecto del plazo de prescripción y la forma en que puede ser interrumpida. El artículo 87 de la Ley relacionada dispone: "Todas las acciones o derechos provenientes de la presente ley o de sus reglamentos prescriben en el término máximo de tres meses, con las excepciones o regulaciones que establezca el reglamento especial que al efecto emita"; por su parte el artículo 88 del mismo cuerpo legal norma "La prescripción solo se interrumpe por la presentación de la respectiva gestión escrita ante la Junta Nacional de Servicio Civil o ante quien corresponda". Conforme a lo expuesto, esta Corte no puede obviar el hecho de que los empleados no siempre tienen el conocimiento de la manera en la que pueden o deben ejercer sus derechos, como en el presente caso, en el que no obstante el empleado pudo solicitar directamente su reinstalación en la vía judicial, en virtud de que el Ministerio de Educación se encontraba emplazado y, según determinaron las autoridades judiciales, no solicitó autorización judicial para separarlo de su puesto de trabajo, acudió inicialmente a la Oficina Nacional de Servicio Civil a impugnar su despido dentro del plazo que para el efecto establece el artículo 87 citado, gestión que conforme a la normativa referida, debe estimarse que interrumpió la prescripción que corría en su contra conforme el contenido del artículo 88 de la Ley de Servicio Civil, norma que establece ese efecto –interrupción de la prescripción- al gestionar ante la Junta o autoridad administrativa que corresponda. Lo anterior encuentra sustento precisamente en el principio in dubio pro operario, reconocido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual dispone que en caso de duda respecto de la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del artículo 77, prescribe en el término de un año.

ARTÍCULO 260.[248]

Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

---

materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores, por lo que al disponer la norma citada la posibilidad de suspender el plazo que hace prescribir los derechos de los empleados públicos, la interpretación y aplicación de la misma debe hacerse de la manera más beneficiosa para el interesado, por lo que en el presente caso se considera que no prescribió el derecho de aquel a solicitar su reinstalación, debido a que acudió al Juez que conoció del conflicto a gestionarla mientras estaba interrumpido el plazo de prescripción e incluso antes de que la Junta Nacional de Servicio Civil se inhibiera de conocer la impugnación que presentó….". [Sentencia de 8 de diciembre de 2015, dictada dentro del Expediente 3417-2015]. Aclarado esto, vale mencionar que respecto al cómputo de la prescripción del poder disciplinario del patrono, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…III Como cuestión preliminar, este Tribunal considera pertinente citar lo que refiere el tratadista Federico Puig Peña, respecto a la prescripción: "es aquel instituto jurídico por virtud del cual, mediante el transcurso del tiempo y determinadas condiciones establecidas por la Ley, se produce la liberación de los derechos". "El transcurso del tiempo, unido a la inacción del titular del derecho subjetivo, puede producir la extinción de la relación jurídica del derecho o de la acción para ejercitarla" (Compendio de Derecho Civil Español, Tomo I, páginas 844 y 848). Por su parte, el artículo 63 literal a de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial establece "…las acciones y derechos provenientes de esta ley y su reglamento, prescriben en la siguiente forma: a) Las acciones disciplinarias que se pueden iniciar por faltas cometidas, prescriben el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la falta…". Asimismo el artículo 64 del mismo cuerpo legal regula que: "…los plazos establecidos en el artículo anterior se interrumpen por la presentación de demanda o gestión escrita ante autoridad competente…". Al respecto esta Corte advierte lo siguiente: uno) la comisión de la falta se llevó a cabo el veinticuatro de febrero de dos mil diez y el expediente disciplinario se inició mediante denuncia presentada ante la Unidad del Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, el treinta de septiembre de dos mil diez; dos) la omisión en el desempeño de sus funciones que se atribuye a la autoridad impugnada, consiste en el hecho de que transcurridos siete meses después de la comisión de la falta se interpuso la denuncia y se declaró con lugar; pese a que la falta ya había prescrito, en virtud de haber transcurrido el tiempo que establece la ley; tres) tal situación motivó a los amparistas a promover recurso de revisión ante la Gerencia del Organismo Judicial, sin embargo también éste fue declarado sin lugar; cuatro) argumentó la autoridad impugnada que la prescripción carece de sustento ya que desde la fecha en la cual se interpuso la denuncia se han llevado a cabo todas las etapas del procedimiento establecidas en el artículo 70 de la ley del Servicio Civil; asimismo, argumentó que la prescripción es inconsistente porque la omisión del acto persiste desde la fecha determinada hasta la presentación de la denuncia, ya que el efecto que produce la omisión es permanente hasta que se tiene conocimiento por parte de la autoridad correspondiente; cinco) con base a la secuencia sinóptica elaborada, el presente análisis obligaría a la ponderación de principios procesales, los de certeza jurídica y legalidad versus el derecho de defensa y tutela judicial efectiva; sin embargo, esta Corte considera que el legislador, mediante una interpretación auténtica, le ha dado solución al conflicto que ahora se examina, ya que, precisamente, con la última reforma realizada a la Ley del Organismo Judicial, el artículo 10 establece que: "las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu"; lo cual limita una interpretación extensiva en los artículos precitados -referentes a la interrupción de la prescripción- de esa cuenta la falta señalada es improcedente, porque ésta, en efecto ya prescribió, no habiéndose determinado ninguna acción o acto que la interrumpiera. En virtud de lo anterior, esta Corte considera que la autoridad impugnada conculcó los derechos enunciados por los postulantes, al darle un sentido distinto del de su propio texto…." [Sentencia del 8 de mayo de 2012, dictada dentro del Expediente 3016-2011].

[248] Reformado por el artículo 14 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 261.

Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.

ARTÍCULO 262.

Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.

ARTÍCULO 263.

Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

ARTÍCULO 264.

Salvo disposición en contrario,[249] todos los derechos que provengan directamente de ese

---

[249] A pesar de que la Corte de constitucionalidad ha establecido que en los casos de simulación de la relación laboral bajo una figura no laboral el plazo para la prescripción debe computarse a partir de la fecha en que finalizó el vínculo, ha señalado como excepción el caso de las vacaciones limitándolo a cinco años. Debe apuntarse que las vacaciones son un derecho mínimo e irrenunciable, lo cual presupone que si su falta de reconocimiento es imputable al patrono, o se establece el derecho a las mismas de manera posterior a la finalización de la relación laboral por reconocer un tribunal laboral la naturaleza laboral del vínculo, este debiese ser reconocido por toda la duración de la relación laboral ya que limitar esto cuando la relación ha durado más de cinco años, implica mantener la negación del derecho a vacaciones del trabajador o trabajadora afectado por la simulación de su contrato o que dejó de gozarlas como producto de la dilación de un proceso de reinstalación. Hecha esta aclaración, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…La Sala denunciada, al analizar las condiciones en que se desarrolló la relación entre la Dirección General de Protección y Seguridad Vial –PROVIAL– (dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda) y el demandante, ratificó el criterio sostenido por el Juez de primer grado, autoridad judicial que constató que desde el inicio del contrato hasta su finalización fue ejecutado en forma continua. En ese orden de ideas, lo resuelto por la Sala referida conlleva el reconocimiento de que la naturaleza de la prestación y las atribuciones asignadas al actor obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo y permanente, características elementales y esenciales en una relación de trabajo por tiempo indefinido. De ahí que la autoridad nominadora, al celebrar con el trabajador varios contratos administrativos a plazo fijo (bajo el renglón presupuestario cero veintinueve) con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación del servicio, vulneró la ley. La sanción por tal proceder es la nulidad de lo actuado, debiendo sustituirse los actos que contienen los vicios denunciados por las normas desplazadas, que para el caso concreto son las contenidas en la normativa laboral vigente en el país. Esto es inherente a la facultad de juzgar de los tribunales de trabajo, pues corresponde a estos con exclusividad hacer la calificación de la verdadera naturaleza de una relación contractual, cuando haya sospecha de que, siendo laboral, ha sido encubierta mediante otras figuras legales, tal como ocurrió en el caso concreto. Establecer si los elementos esenciales de la relación la hacen enmarcar dentro del calificativo de "laboral" es competencia de los jueces de trabajo (el criterio relativo a respaldar la declaratoria de la existencia de una relación laboral por parte de los tribunales de trabajo, cuando advierten que la entidad empleadora utiliza una figura legal con la finalidad encubrir una verdadera relación de trabajo, se encuentra contenido en las sentencias de diecisiete y veinticuatro, ambas de enero, y veintinueve de agosto, todas de dos mil catorce, proferidas en los expedientes 3606-2013, 4456-2013 y 1920-2104, respectivamente). Si la Sala denunciada hizo la valoración y estimación respecto de la naturaleza jurídica de la relación sostenida entre el ahora demandante y la entidad patronal, sus proposiciones sobre el particular no pueden ser suplidas en el estamento constitucional, salvo evidente violación a los derechos fundamentales, lo que no se colige en el caso objeto de estudio. Es pertinente indicar que los principios del Derecho del Trabajo, el conjunto de

Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.[250]

ARTÍCULO 265.

La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u

normas del Código de Trabajo y demás disposiciones de índole laboral, tienen como finalidad la tutela de las situaciones reales de los individuos en su condición de trabajadores; asimismo, debe tenerse presente que en el ámbito del Derecho Laboral el principio de autonomía de la voluntad se encuentra limitado, desde luego las leyes laborales son de orden público y, como consecuencia, la voluntad de los sujetos contratantes está sometida a la ley; por tal razón, entre otras, los derechos de los trabajadores son irrenunciables. El cuanto al agravio expuesto por el amparista respecto de que la Sala cuestionada confirmó la condena de algunas de las prestaciones reclamadas por el actor por los períodos que fijó el Juez de primer grado, es pertinente precisar que, debido a que en el caso concreto se estableció que fue encubierta la naturaleza del vínculo laboral, conforme una adecuada interpretación de la ley aplicable a los casos como el presente, cuando la pretensión del actor es que se declare la simulación laboral y, como consecuencia, el reconocimiento de los derechos que se pretendían ocultar mediante el empleo de figuras extralaborales, el plazo de prescripción debe ser computado a partir del vencimiento del último contrato suscrito o del último día que estuvo vigente el vínculo entre las partes, porque mientras existió la simulación aludida, no pudo haber acaecido prescripción extintiva de los derechos que aún no habían sido reconocidos y declarados por la autoridad competente; de ahí que, al demandarse conjuntamente la declaratoria de la existencia de un vínculo económico-jurídico y el pago de las distintas prestaciones económicas propias de la relación de trabajo, es factible que el juez a cargo del proceso, se pronuncie sobre el particular, al momento en que emita la sentencia correspondiente, siendo ese el momento procesal oportuno para hacerlo (criterio sostenido en la sentencia de veintitrés de junio de dos mil quince, proferida en el expediente 5825-2013). Por lo expuesto, se estima que la Sala denunciada, al proferir el acto reclamado, al confirmar lo decidido por el Juez de primer grado y, como consecuencia, ordenar el pago por todo el tiempo que duró la relación laboral declarada, no evidencia vulneración a los derechos del amparista, puesto que actuó ajustada a derecho y conforme al criterio anteriormente expuesto. Al margen de lo anterior, esta Corte estima pertinente aclarar que el criterio mencionado en el párrafo precedente, resulta aplicable a la mayoría de las prestaciones de carácter irrenunciable, a excepción de las vacaciones acumuladas. Ello encuentra fundamento en lo establecido en los artículos 136 del Código de Trabajo, que dispone: “Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años”; y el 52 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil que norma: “Las vacaciones no son acumulables... y no son compensables en dinero, salvo que no se hubieren disfrutado total o parcialmente al cesar la relación de trabajo por cualquier causa, en cuyo caso, sólo se reconocerá hasta un máximo de dos años”. Las limitantes anteriores están dispuestas en función de aquellas personas que prestan sus servicios en calidad de empleados del sector privado y público, respectivamente. En el presente caso, la autoridad cuestionada consideró pertinente, al haberse reconocido la simulación de la relación que sostuvo la amparista con el Estado de Guatemala y declarar que la verdadera naturaleza de la relación era de carácter laboral, ordenar el pago en concepto de vacaciones acumuladas del período comprendido del dos de noviembre de dos mil cuatro al cuatro de septiembre de dos mil doce –tiempo que duró la relación entre el actor y la entidad nominadora–; sin embargo, esa decisión resulta contraria a las normas citadas con anterioridad, puesto que el derecho al cobro de compensación económica por vacaciones no gozadas encuentra un límite respecto de los trabajadores, por lo que al haberse declarado la condición de empleado público al actor, las normas relacionadas resultan aplicables y, por lo tanto, solamente podría reconocerse el derecho de aquel a cobrar el equivalente a los últimos cinco años en que estuvo vigente el vínculo, de manera que, al haber resuelto de distinta manera la autoridad impugnada, provocó agravio al amparista que amerita ser reparado por vía de la acción constitucional que se conoce, en virtud de que la compensación máxima que podían ordenar los jueces ordinarios era el equivalente a los últimos cinco años conforme lo establecido en el Código de Trabajo, norma aplicable al caso por reconocer un mejor derecho respecto del pago de vacaciones no gozadas (criterio sostenido en la sentencia de diez de noviembre de dos mil quince, proferida en el expediente 3058-2015)…” [Sentencia del 22 de junio de 2016, dictada dentro del Expediente 1499-2016].

[250] La Corte de constitucionalidad, sobre la base del realismo y objetividad ha reconocido que el plazo de la prescripción para el reclamo de tales derechos comienza a computarse desde la fecha de finalización de la relación laboral, lo cual presupone que pueden reclamarse todos los derechos no satisfechos durante toda la duración que

otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.

ARTÍCULO 266.

El término de prescripción se interrumpe:[251]

---

haya tenido la relación laboral. "…En cuanto al amparo promovido por la entidad Distribuidora Mita, Sociedad Anónima, se considera que la Sala cuestionada no ocasionó las violaciones denunciadas, puesto que aplicó el criterio sostenido por esta Corte relativo a que el plazo de prescripción establecido en el artículo 264 del Código de Trabajo empieza a correr a partir de la terminación de la relación laboral, debido a que es a partir de ese momento que este Tribunal considera que surge el derecho del trabajador para reclamar contra su patrono, ya sea para: a) emplazarlo a efecto que pruebe la causa justa en que fundó el despido y reclamar el pago de indemnización, daños y perjuicios y costas procesales (de conformidad con lo establecido en los artículos 78 y 260 del Código de Trabajo); b) invocar causa justa y darse por despedido en forma indirecta, sin responsabilidad de su parte (de conformidad con lo regulado en los artículos 80 y 261 del Código mencionado), y c) reclamar el pago de las demás prestaciones irrenunciables (con fundamento en lo regulado en el artículo 264 del Código aludido), como ocurre en el caso concreto. Lo anterior, debido a que se considera que, antes de la terminación de la relación laboral, independientemente que se trate de un contrato de trabajo plenamente establecido, de una simulación en la que se pretenda encubrir la relación por medio de figuras extra laborales, o que se discuta la naturaleza del vínculo económico-jurídico que dio origen a la relación mencionada, el trabajador se encuentra impedido de ejercer plenamente los derechos establecidos a su favor en la Constitución y demás leyes en materia de Trabajo y Previsión Social, debido a las represalias que, como consecuencia del ejercicio de esos derechos, pueda tomar en su contra el empleador…." [Sentencia de 10 de noviembre de 2015, dictada dentro del Expediente 3531-2015].

[251] Previo a entrar en materia, es necesario llamar la atención respecto a que la interrupción de la prescripción opera sobre dos criterios básicos que son la oportunidad y la idoneidad. Respecto a la oportunidad, se refiere al accionar en tiempo ante una autoridad competente para conocer del asunto, sea en sede administrativa o sede judicial, esto implica que para que la interrupción surta sus efectos requiere que el accionar de quien la interrumpe opere dentro del plazo que la ley establece para ejercer la acción de que se trate, en consecuencia, el accionar extemporáneo carece de la posibilidad de interrumpirla, tal y como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al considerar: "... Al tener en cuenta lo anterior, se considera que la autoridad cuestionada ocasionó los agravios expuestos por el amparista, debido a que, al pronunciarse respecto de la prescripción invocada por la parte demandada, soslayó que esa prescripción no puede verse interrumpida por gestiones instadas de forma extemporánea, con lo cual causó agravio al derecho a la tutela judicial efectiva, por ser infundada la decisión de desestimar la prescripción antes relacionada. Lo anterior se estima por lo siguiente: a) resulta evidente que, para impugnar su remoción, Héctor Raúl Ruano De La Cruz dejó transcurrir el plazo de tres días que establece el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, puesto que entre la fecha en que fue notificado de su destitución por reorganización (dieciocho de febrero de dos mil cuatro) y la fecha en que apeló (veinticuatro de febrero de dos mil cuatro), transcurrieron más de los tres días regulados para el efecto, lo que implica que el derecho del actor para apelar la destitución mencionada había prescrito; al haber sido impugnada extemporáneamente aquella decisión, esa impugnación no puede tenerse como un acto interruptor de la prescripción para formular otros reclamos; b) el actor solicitó el pago de su indemnización y prestaciones laborales por despido ante la Junta Nacional de Servicio Civil, el diecisiete de agosto de dos mil cuatro, resultando evidente también que transcurrió en exceso el plazo de tres meses que establece el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil; ello es así, puesto que entre la fecha en que fue notificado el actor de su destitución por reorganización (dieciocho de febrero de dos mil cuatro), y la fecha en que solicitó su indemnización (diecisiete de agosto de dos mil cuatro), transcurrieron más de los tres meses que señala la ley, lo que implica que el derecho del extrabajador para formular esa solicitud ya había prescrito; téngase en cuenta, como se indicó en el inciso anterior, que la prescripción no puede verse interrumpida por gestión formulada de manera extemporánea o inidónea; y c) de lo anterior resulta que la demanda ordinaria laboral instada deviene improcedente, dado que la impugnación de la remoción y, consecuentemente, la solicitud de pago de indemnización y prestaciones laborales se hicieron valer de forma extemporánea…." [Sentencia del 20 de septiembre de 2016, dictada dentro del Expediente 1997-2016]. De esa cuenta, en los casos en que la gestión está sujeta al agotamiento obligatorio de una etapa en sede administrativa, esta debe instarse dentro del plazo que la ley regula para su ejercicio. Quedan a salvo aquellos casos en los cuales, los trabajadores y trabajadoras pueden acudir a gestionar directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, como lo es para los trabajadores del Estado en los despidos ejecutados dentro del

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;[252]

b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

ARTÍCULO 267.

Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

ARTÍCULO 268.

El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

---

proceso de formación de un sindicato, de existencia de prevenciones dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, de mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia o de miembros del Comité ejecutivo que han sido despedidos en donde la gestión puede hacerse de manera directa ante los tribunales de trabajo y previsión social. En el caso de los trabajadores del sector privado o regidos por normas distintas a la Ley del Servicio Civil la vía administrativa es totalmente opcional. En lo que se refiere a la idoneidad, si bien es cierto no se ha podido encontrar jurisprudencia decantada por la Corte de constitucionalidad, partiendo de que la prescripción es un instituto destinado a generar seguridad jurídica y opera en un marco procesal esencialmente lógico, puede entenderse que la idoneidad del acto interruptor de la prescripción depende de que el mismo sea presentado ante la autoridad que es competente para conocerlo y sea el que corresponde según la secuencia procesal. En ese orden de ideas, al agotarse la vía administrativa, la idoneidad indica que la autoridad competente y ante la cual corresponde accionar es la autoridad judicial, no pudiendo en consecuencia acudirse de nueva cuenta ante la autoridad administrativa únicamente con el fin de interrumpir la prescripción toda vez que salido de la esfera de la oportunidad en la cual la norma establece atribuciones a esta autoridad, no puede irrumpir en la esfera de los derechos de las partes extendiendo temporalmente su gestión a un momento en que las atribuciones de conocer sobre el asunto corresponderían a una autoridad distinta. Es por ello que, si los trabajadores o trabajadoras no están dispuestos a realizar el planteamiento ante un tribunal, no deben pedir el agotamiento de la vía administrativa ante la Inspección general de trabajo toda vez que, agotada esta, la autoridad competente y ante la cual se puede interrumpir la prescripción es solamente un Juzgado de trabajo y previsión social. El artículo 266 literal b) de este Código condiciona la interrupción a que la gestión se realice ante una autoridad competente.

[252] Lo relativo a la interrupción de la prescripción ha sido objeto de mucho debate en los tribunales del país, lo cual ha dado origen al establecimiento de algunos criterios jurisprudenciales por parte de la Corte de Constitucionalidad, entre los cuales se encuentran: UNA DEMANDA SOLICITANDO REINSTALACIÓN QUE ES DECLARADA SIN LUGAR INTERRUMPE LA PRESCRIPCIÓN: "….Es preciso reconocer que el tema toral del conflicto trasladado al plano constitucional consiste en que el accionante denunció que la autoridad reprochada, al dictar la resolución que constituye el acto reclamado, le produjo agravio porque omitió considerar que el derecho del interesado para promover la demanda ordinaria laboral en única instancia para el reclamo del pago de indemnización y demás prestaciones laborales había prescrito, puesto que sobrepasó en demasía el plazo de tres meses que establece el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil para promover su acción ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, ya que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, declaró sin lugar la demanda promovida por el trabajador, por considerar que su pretensión no encuadra en el supuesto jurídico establecido en la ley para solicitar su reinstalación, pues esta no era la vía idónea, pero dejó a salvo

el derecho del actor para acudir a promover juicio ordinario laboral en única instancia para solicitar el pago de indemnización, prestaciones laborales, daños y perjuicios causados por despido injustificado. Esta Corte, al analizar el planteamiento del amparo y, especialmente, la interposición del recurso que habilita esta instancia y lo relativo a la denuncia expuesta por el amparista, estima oportuno señalar que se debe determinar con propiedad la forma de computar el plazo de prescripción y cuáles son los actos o circunstancias que determinan el inicio y la consumación del término referido, particularmente porque de las constancias procesales se constata que el Tribunal a quo al resolver, consideró que el criterio sustentado por la autoridad impugnada se encontraba ajustado a Derecho, toda vez que estimó que el cómputo del plazo de prescripción empezó a correr desde el momento en el que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Cobán del departamento de Alta Verapaz, declaró sin lugar la demanda de reinstalación el dos de octubre de dos mil doce -actuación que fue debidamente notificada el quince del citado mes y año (obrante a folio 35)- y, que, al momento en el que Rolando Fetzer Leal promovió juicio ordinario en única instancia el doce de noviembre de dos mil doce (obrante a folio 4) ante la Sala reprochada, se vio interrumpido el plazo de prescripción establecido en el artículo ibídem. Por lo anteriormente considerado, este Tribunal determina que el agravio denunciado por el postulante en cuanto a que la solicitud de reinstalación promovida por Rolando Fetzer Leal no interrumpió el plazo de la prescripción, no resulta atendible toda vez que al haberse planteado la demanda referida ante la autoridad competente, -no obstante que haya sido declarada sin lugar-, se trata de un derecho ejercido por el trabajador de conformidad con la ley y dentro del plazo correspondiente. Asimismo, resulta oportuno mencionar que la Sala denunciada previo a dar trámite a la demanda ordinaria en única instancia de pago de prestaciones, fijó un previo en el cual solicitó al demandante indicar si agotó el trámite respectivo ante la Junta Nacional de Servicio Civil y, tal y como consta en autos, ese previo fue subsanado mediante escrito de treinta de enero de dos mil catorce, al cual adjuntó la resolución de cinco de diciembre de dos mil trece emitida por dicho órgano (obrante a folios 41 al 45), por lo que en atención a ello, se concluye que de la misma manera el término de prescripción se vio interrumpido de conformidad con la ley. Este Tribunal ha determinado en casos similares que toda gestión promovida ante un órgano de carácter administrativo interrumpe el período de prescripción, razón por la que al determinar que el trabajador planteó su demanda dentro del plazo de los tres meses que establece el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, no había prescrito el derecho del actor de reclamar el pago de indemnización y demás prestaciones laborales. Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencias de catorce de noviembre de dos mil doce y ocho de octubre de dos mil quince dentro de los expedientes cuatrocientos setenta y cinco - dos mil doce y seiscientos noventa y cuatro – dos mil quince (475-2012 y 694-2015) respectivamente….” [Sentencia del 10 de diciembre de 2015, dictada dentro del Expediente 2121-2015]. LA PRESCRIPCIÓN SE INTERRUMPE POR GESTIÓN ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA: “….Previo a emitir el pronunciamiento respectivo, esta Corte considera oportuno destacar el contenido del artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual refiere que las relaciones entre el Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de esas entidades, es decir que, inicialmente se estará a lo dispuesto en este cuerpo normativo y, de no contar una determinada institución con su propia ley, de manera complementaria habrá aplicarse lo dispuesto en la primera, por lo dispuesto en la ley fundamental. Por ese motivo, esta Corte estima pertinente indicar que la norma aplicable para determinar si el incidente de reinstalación promovido por el ahora postulante fue extemporáneo o no, es la contenida en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, debido a que el ente nominador no dispone en sus reglas de forma expresa, lo relativo al tema de la prescripción y, por tratarse en el presente caso de un vínculo de trabajo que unía a Marvin Enrique Samayoa Palencia -como empleado público-, con una entidad estatal -Ministerio de Cultura y Deportes-, es esta última disposición la que corresponde aplicar. Habiendo dilucidado lo relativo a la norma aplicable al caso concreto, esta Corte al examinar los antecedentes, considera importante determinar cómo se debe computar el plazo de prescripción y cuáles son los actos o circunstancias que determinan el inicio y la consumación del término referido, particularmente porque previo a realizar el análisis del planteamiento del amparo y, especialmente, de la interposición del recurso que habilita esta instancia, estima necesario mencionar que de acuerdo con el oficio VPCN-doscientos seis-dos mil catorce (VPCN-206-2014) de veintiséis de marzo de dos mil catorce (obrante a folio 8 del expediente de primera instancia ordinaria), la Viceministra del Patrimonio Cultural y Natural decidió dar por terminada la relación laboral con Marvin Enrique Samayoa Palencia; posteriormente a ello, mediante la Adjudicación número R-cero ciento uno – cero siete mil trescientos treinta y dos – dos mil catorce (R-0101-07332-2014) de veinticinco de junio de dos mil catorce (obrante a folio 18 de la pieza de amparo), el trabajador y ahora amparista, acudió ante la Inspección General de Trabajo para reclamar sus derechos laborales, manifestando que se diera por agotada la vía administrativa, reservándose así el derecho de continuar su reclamación ante el órgano jurisdiccional competente. De esa cuenta, esta Corte estima preciso establecer que a partir de ese momento, se debe empezar a computar el plazo de tres meses previsto en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil para promover el multicitado incidente, pues esta fecha es la que obvió advertir

la Sala reprochada, para computar el período aludido. Por lo anteriormente considerado, esta Corte determina que el motivo de inconformidad denunciado por el postulante en cuanto a que la Sala reprochada efectuó una errónea aplicación del término de prescripción de tres meses contenido en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, resulta atendible, toda vez que de las constancias procesales descritas en el párrafo precedente, se determinó que el amparista Marvin Enrique Samayoa Palencia, al haber acudido previamente ante la Inspección General de Trabajo dentro del plazo de los tres meses posteriores a su despido, se vio interrumpida la prescripción y, por lo tanto, al plantearse la incidencia respectiva ante un órgano jurisdiccional competente, el veintiocho de julio de dos mil catorce, -de acuerdo al sello de recepción del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral en el escrito que contiene la denuncia de despido y solicitud de reinstalación-, se trata de un derecho ejercido ante la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social de conformidad con la ley y dentro del plazo indicado en el artículo 87 ibid. Asimismo, resulta oportuno señalar que este Tribunal ha determinado en casos similares que toda gestión promovida ante un órgano de carácter administrativo, interrumpe el período de prescripción. [El precedente expuesto se hizo prevalecer en sentencia de ocho de octubre de dos mil quince, proferida dentro del expediente seiscientos noventa y cuatro – dos mil quince (694-2015]. Con relación a los demás agravios reprochados por el postulante, no se hará pronunciamiento por el sentido en que se resuelve la acción….” [Sentencia del 8 de noviembre de 2016, dictada dentro del Expediente 1247-2016]. APELACIÓN DE DESPIDO ANTE JUNTA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL INTERRUMPE PRESCRIPCIÓN AUNQUE ESTA SE INHIBA DE CONOCER: “Conforme a lo expuesto, esta Corte no puede obviar el hecho de que los empleados no siempre tienen el conocimiento de la manera en la que pueden o deben ejercer sus derechos, como en el presente caso, en el que no obstante el empleado pudo solicitar directamente su reinstalación en la vía judicial, en virtud de que el Ministerio de Educación se encontraba emplazado y, según determinaron las autoridades judiciales, no solicitó autorización judicial para separarlo de su puesto de trabajo, acudió inicialmente a la Oficina Nacional de Servicio Civil a impugnar su despido dentro del plazo que para el efecto establece el artículo 87 citado, gestión que conforme a la normativa referida, debe estimarse que interrumpió la prescripción que corría en su contra conforme el contendido del artículo 88 de la Ley de Servicio Civil, norma que establece ese efecto –interrupción de la prescripción- al gestionar ante la Junta o autoridad administrativa que corresponda. Lo anterior encuentra sustento precisamente en el principio in dubio pro operario, reconocido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual dispone que en caso de duda respecto de la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores, por lo que al disponer la norma citada la posibilidad de suspender el plazo que hace prescribir los derechos de los empleados públicos, la interpretación y aplicación de la misma debe hacerse de la manera más beneficiosa para el interesado, por lo que en el presente caso se considera que no prescribió el derecho de aquel a solicitar su reinstalación, debido a que acudió al Juez que conoció del conflicto a gestionarla mientras estaba interrumpido el plazo de prescripción e incluso antes de que la Junta Nacional de Servicio Civil se inhibiera de conocer la impugnación que presentó. Conforme lo anteriormente considerado, esta Corte estima que la autoridad cuestionada, al proferir el acto reclamado y estimar que no prescribió el derecho del interesado de demandar su reinstalación, no le provocó agravio al amparista, pues no obstante utilizó como fundamento legal normas contenidas en el Código de Trabajo que eran inaplicables al caso concreto, se determinó que al haber cuestionado su despido ante la Oficina administrativa relacionada, interrumpió el plazo de prescripción previsto en la Ley de Servicio Civil, por lo que debe considerarse que la reinstalación se pidió en tiempo por el tercero interesado en el amparo.” [Sentencia de fecha 8 de diciembre de 2015, dictada dentro del Expediente 3417-2015]. LA VÍA ADMINISTRATIVA INTERRUMPLE LA PRESCRIPCIÓN EN TANTO NO SE AGOTE, SIN IMPORTAR LA DURACIÓN DE ESTA: “…En autos consta que la autoridad cuestionada como argumento para denegar la petición de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales del amparista, señaló entre otras consideraciones, que existió demasiado tiempo entre la presentación de la solicitud ante la Inspección General de Trabajo (veinticinco de febrero de dos mil once) y la fecha en que efectivamente se dio por agotada la vía administrativa, por lo que concluyó que la excepción de prescripción debía prosperar. Esta instancia constitucional concluye que los razonamientos que hizo la Sala para denegar la pretensión, con relación a que ocurrió demasiado tiempo entre la interrupción de la prescripción y la fecha en que se dio por agotada la vía administrativa, no podía afectar al demandante, porque no depende de su voluntad el tiempo que transcurra entre uno y otro acto. Además, en cuanto a que el ex trabajador acudió fuera del plazo a gestionar ante la autoridad administrativa la interrupción de la prescripción, porque en la Inspección General de Trabajo se había habilitado los sábados como días hábiles, siendo este el aspecto toral alegado por la empleadora, tercera interesada en el presente amparo, ambos puntos expuestos en este párrafo no podrían servir de base para denegar la petición del demandante. La anterior afirmación se sustenta en el hecho de que el amparista fue despedido de su puesto de trabajo por reestructuración, el catorce de enero de dos mil once (14-01-2011, folio 08 del juicio ordinario) y compareció ante la autoridad administrativa a solicitar la interrupción de la prescripción, el veinticinco de febrero de dos mil once (25-02-2011, folio 176 del juicio

CAPÍTULO SEGUNDO
SANCIONES[253]

ARTÍCULO 269.[254]

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.[255] Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción[256] para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código.[257] [258]

ARTÍCULO 270.

Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas,

---

ordinario), por lo que, al hacer el cómputo respectivo, la última fecha citada corresponde al día número treinta y por ello, el Inspector General de Trabajo declaró planteada la gestión de interrupción de la prescripción (folio 178 del juicio ordinario); en ese sentido, debe considerarse que el tiempo transcurrido entre la interrupción de la prescripción y la fecha en que se dio por agotada la vía administrativa no se puede atribuir al demandante y, con relación al otro argumento discutido, sobre a que, estando habilitado el día sábado para comparecer ante la Inspección General de Trabajo, este debió computarse como día hábil; es necesario aclarar que fue mediante una circular interna que se autorizó para que los trabajadores de la Inspección General de Trabajo pudieran acudir a laborar voluntariamente los días sábados para atender asuntos afines a su función, por lo que esta no es una disposición que pueda modificar lo dispuesto en el Código de Trabajo que regula el plazo para que opere la prescripción; en ese orden de ideas, ninguno de los puntos considerados por la Sala debieron afectar al trabajador en cuanto a los derechos que reclamaba y, por lo mismo, la sentencia cuestionada violó los derechos del amparista, lo cual impone su restitución como lo manda la ley de la materia y la norma suprema….” [Sentencia de fecha 28 de septiembre de 2015, dictada dentro del Expediente 705-2015].

[253] La Corte de constitucionalidad en sentencia dictada dentro de los Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001 declaró inconstitucional el procedimiento establecido mediante el Decreto 18-2001 del Congreso de la República que establecía un procedimiento que facultaba a los Inspectores de trabajo para la imposición directa de multas por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, esto, porque la reforma introducida con la finalidad de dar poder sancionatorio directo a la Inspección general de trabajo, confundió la naturaleza del conflicto, ubicó este poder como un procedimiento regido en una norma cuya finalidad es establecida en el artículo 1 de este Código que prevé: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”; es decir, abordó el conflicto como un conflicto entre el capital y el trabajo obviando que la materia sancionatoria es un conflicto entre la administración pública y los administrados y, en consecuencia, ubicó este poder sancionador directo en un marco regulatorio en donde la conflictividad debe ser conocida y resuelta por los tribunales de la jurisdicción privativa constitucional de conformidad con el artículo 103 de la Constitución política de la República. No obstante que técnicamente y en virtud de la manera en que se legisló este poder sancionatorio la sentencia de la Corte de constitucionalidad es correcta y congruente con su argumentación, es de precisar que al establecerse el nuevo procedimiento y cobrar vigencia la norma declarada inconstitucional, la disposición que preveía la vía incidental para la tramitación ante un juez de los procesos sancionatorios fue derogada y la misma no podía recuperar su vigencia y en consecuencia, al no existir vía establecida expresamente, debía estarse a la vía del juicio ordinario laboral, no obstante, excediendo sus atribuciones, la Corte de Constitucionalidad asume la función de legislador positivo al establecer en la sentencia: “…Sin perjuicio de lo anteriormente considerado, esta Corte advierte que los eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarará la inconstitucionalidad parcial del artículo 15 impugnado, pueden solucionarse mediante una correcta observancia de los artículos 103, 203, 204 y 213 constitucionales y su integración con lo dispuesto en los artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo, en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del artículo 103 precitado…” [Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004, dictada dentro de los Expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001]. Más allá de que la función de un tribunal constitucional en los planteamiento de inconstitucionalidad deba limitarse a determinar si la norma impugnada es

o no inconstitucional y expulsarla o no del ordenamiento jurídico, la Corte de constitucionalidad ha defendido el criterio relativo a que estos procesos deben plantearse por la vía de los incidentes al considerar: "…Esta Corte estima conveniente señalar, en primer orden, que la postulante señala dos actos agraviantes de sus derechos; sin embargo, atendiendo a cuestiones técnico-jurídicas debe analizarse solamente la decisión de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la cual confirmó lo decidido en el incidente de faltas por el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, porque la decisión de la Sala referida subsumió los efectos de la resolución de primer grado, por lo que reviste la característica de definitiva y, por tanto, susceptible de conocerse en la acción constitucional, tal como lo hizo el Tribunal de Amparo de primer grado. Esta Corte, al efectuar el análisis de las constancias procesales, advierte que la Inspección General de Trabajo, por medio de la adjudicación R – 0101-07168-2013 de quince de mayo de dos mil trece citó a la entidad amparista a una audiencia conciliatoria, bajo apercibimiento legal, conforme lo establecido en los artículos 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 278 y 281 del Código de Trabajo y, que la incomparecencia de las partes, daría lugar a la imposición de la sanción que correspondiera. Es por ello que al no haber comparecido la entidad postulante y tampoco justificar su ausencia a la audiencia indicada, la autoridad administrativa de trabajo estaba facultada para hacer efectivo el apercibimiento contenido en la adjudicación de mérito, por lo que no era necesario citar de nueva cuenta a la ahora accionante, previo a iniciar el incidente de falta laboral. En ese orden de ideas, cabe mencionar que el hecho de haberse notificado a la entidad postulante la adjudicación en la que se le citó, bajo apercibimiento de ley para la comparecencia a la audiencia conciliatoria respectiva, era suficiente para viabilizar la promoción del incidente de falta laboral en caso de ausencia injustificada -como en efecto ocurrió-. Lo anterior desvirtúa lo invocado en la apelación, relativo a que no hubo apercibimiento. (En igual sentido se pronunció esta Corte en sentencias de veintiocho de junio de dos mil doce y veintisiete de mayo de dos mil catorce, dentro de los expedientes 912-2012 y 5339-2013, respectivamente. Congruente con lo anterior, se establece que la Sala denunciada, al confirmar lo resuelto en primera instancia, en el sentido de declarar con lugar el incidente de falta laboral planteado por la Inspección General de Trabajo contra la entidad postulante y, por ende, avalar la multa impuesta a ésta, no se traduce en afectación de derechos fundamentales de la entidad postulante, porque la decisión de aquella Sala encuentra respaldo en un procedimiento administrativo instaurado por la Inspección General de Trabajo que no evidencia vulneración al debido proceso, por haberse sustanciado conforme las disposiciones del Código de Trabajo que facultan a los inspectores de trabajo para citar a sus oficinas a los empleadores y prevén que la inasistencia a esa clase de citaciones constituye violación de las leyes laborales que se sanciona con multa; y que además autorizan al órgano administrativo respectivo promover directamente acciones contra faltas laborales que surgen de ese tipo de violación, para que sean los tribunales de trabajo y previsión social los competentes para sancionarlas [artículos 281, literal m), y 415 del Código de Trabajo]. Respecto al reclamo por la aplicación por parte de las autoridades judiciales de una norma que fue derogada, esta Corte considera que ese argumento no puede ser acogido en esta instancia constitucional, debido a que la norma a la que hizo referencia la accionante, artículo 272, inciso f) del Código de Trabajo, se encuentra vigente y no ha dejado de surtir efectos en el ordenamiento jurídico interno, por lo que el hecho de que haya sido invocado como fundamento legal en el acto reclamado, no implica que se le haya provocado agravio. Por las razones expuestas, el amparo deviene notoriamente improcedente, y siendo que el tribunal de primer grado denegó la protección constitucional solicitada, procede confirmar la sentencia apelada, tal como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo…". [Sentencia de fecha 8 de diciembre de 2015, dictada dentro del Expediente 1111-2015].

[254] Reformado por el artículo 15 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[255] El texto: "Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento." fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001.

[256] La palabra: "administrativa" fue eliminada del texto del artículo al ser declarada inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001.

[257] El texto: "Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de trabajo tienen categoría de título ejecutivo" fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001.

a los miembros de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

ARTÍCULO 271.[259]

En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;

b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente,[260] debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;

d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;

e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

ARTÍCULO 272.[261]

Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

---

[258] El texto: "La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los artículos 426 al 428 inclusive, de este Código. El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo. El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda. Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones excedan de cinco mil quetzales" fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001.

[259] Reformado por el artículo 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[260] El texto: "la Inspección General de Trabajo" fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 3 de agosto de 2004. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001.

[261] Reformado por el artículo 24 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 17 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;[262]

d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;[263]

f) Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;[264]

g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

---

[262] Error de puntuación en el texto original del Decreto del Congreso de la República 18-2001 publicado en el Diario de Centro América el 25 de mayo del año 2001.

[263] Error de puntuación en el texto original del Decreto del Congreso de la República 18-2001 publicado en el Diario de Centro América el 25 de mayo del año 2001.

[264] Error de puntuación en el texto original del Decreto del Congreso de la República 18-2001 publicado en el Diario de Centro América el 25 de mayo del año 2001.

CAPÍTULO TERCERO
RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 273.

Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes.

TÍTULO NOVENO

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

CAPÍTULO SEGUNDO
Inspección General de Trabajo

TÍTULO NOVENO
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 274.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley orgánica de este último y sus reglamentos.

ARTÍCULO 275.

Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del ministerio mencionado, dentro del término de cuarentiocho[265] horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y

b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

ARTÍCULO 276.[266]

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

---

[265] Palabra como figura en la publicación en el Diario Oficial.

[266] Artículo 1 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 1: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá fundamentalmente las siguientes dependencias: a) Dirección General de Trabajo; b) Inspección General de Trabajo; c) Dirección General de Previsión Social; y d) Las demás que acuerde en el futuro el Organismo Ejecutivo conforme lo exija el desarrollo económico y social del país.

a) Departamento Administrativo de Trabajo,[267] cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6º de la Constitución y Abogado de los Tribunales especializado en asuntos de trabajo;

b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;

c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo Reglamento; y,

d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

ARTÍCULO 277.

Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código le señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos Reglamentos Interiores de Trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 278.[268]

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.[269]

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

---

[267] "Dirección General de Trabajo" Artículos 1 y 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

[268] Reformado por el artículo 2 del Decreto 1486 del Congreso de la República de Guatemala.

[269] Los Inspectores de trabajo incumpliendo sus obligaciones legales aducen que no pueden constatar ni prevenir en los casos en los que existen violaciones a las leyes de trabajo y previsión social en las instituciones del Estado puesto que al ser la Inspección general de trabajo parte del Estado no pueden actuar contra el propio Estado. Este extremo ha sido constatado y desvirtuado además jurisprudencialmente por la Corte de constitucionalidad estableciendo que la Inspección general de trabajo debe cumplir con sus funciones con independencia de la naturaleza pública o privada del patrono: "…Respecto de lo anterior, este Tribunal estima que, en efecto, la Sala cuestionada, con la emisión del acto reclamado, transgredió los derechos enunciados por el postulante -David López Baltazar-, porque no advirtió que tal y como se ha sostenido en casos similares al que ahora se analiza, la Inspección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 278 del Código de Trabajo y la previsión contenida en el inciso b) de la parte resolutiva del Acuerdo Ministerial 040-2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la autoridad competente de velar por el cumplimiento de las normas laborales, por lo que debe conocer de los conflictos que se susciten entre trabajadores y empleadores, tanto del sector privado como del sector público. (Sentencias de catorce de mayo, diecinueve de noviembre, ambas de dos mil trece, y cinco de mayo de dos mil quince, proferidas dentro de los expedientes 3494-2012, 918-2013 y 5626-2014, respectivamente). [Sentencia de 26 de mayo de 2016, dictada dentro del Expediente 254-2016].

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el artículo 323, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

ARTÍCULO 279.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

ARTÍCULO 280.[270]

La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

ARTÍCULO 281.

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:[271]

---

[270] Reformado por el artículo 18 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[271] "…223. En contrapartida de las importantes facultades que se les ha conferido para el cumplimiento de sus funciones, los inspectores deben estar sujetos a obligaciones que sean adecuadas para garantizar el ejercicio de dichas funciones con la mayor independencia, discreción e imparcialidad, y asegurar que gocen de la confianza de los empleadores así como de los trabajadores. De ese modo, el artículo 15 del Convenio núm. 81 y el artículo 20 del Convenio núm. 129 disponen que, a reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional, se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés en las empresas que estén bajo su vigilancia, y estarán

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;[272]

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de Tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;[273]

---

obligados a no revelar las informaciones protegidas por el derecho de propiedad industrial o comercial, deberán considerar confidencial el origen de las quejas, y abstenerse de poner en conocimiento del empleador el vínculo que pueda existir entre una queja o una denuncia y la inspección efectuada. Esos principios están enunciados de manera general y corresponde a las autoridades nacionales competentes definir de manera específica las nociones de interés, de secreto y de confidencialidad, así como, en su caso, las excepciones en virtud de las cuales los inspectores del trabajo podrían o deberían quedar liberados de las obligaciones y prohibiciones prescritas o atribuirse a éstas cierta flexibilidad con miras a mantener los objetivos de la inspección del trabajo…". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[272] "…261. Tanto en el artículo 12 del Convenio núm. 81 como en el artículo 16 del Convenio núm. 129 se pretende garantizar que los inspectores puedan efectuar controles en todo momento oportuno, sin previa notificación, y con la libertad necesaria para asegurar la mayor eficacia procurando no interferir inútilmente en los trabajos que se están realizando. 262. En virtud del artículo 12, párrafo 1, del Convenio núm. 81 y del artículo 16, párrafo 1, del Convenio núm. 129, los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: a) para entrar libremente, y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; y b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección. El Convenio núm. 129 añade, en su artículo 16, párrafo 2, que sólo podrán entrar en el domicilio privado del productor de una empresa agrícola con el consentimiento de éste o con una autorización especial concedida por la autoridad competente. 263. Las visitas sin previa notificación tienen la ventaja de permitir al inspector entrar en el lugar de control sin notificarlo previamente al empleador o a su representante, siempre que se tema la práctica de maniobras que puedan disimular una infracción, modificar con esta intención las condiciones habituales de trabajo, alejar a un testigo o hacer imposible el control. La práctica habitual de las visitas sin previa notificación es tanto más útil cuanto que además permite a los inspectores cumplir las reglas de confidencialidad que exigen el artículo 15, apartado c), del Convenio núm. 81 y el artículo 20, apartado c), del Convenio núm. 129 en cuanto al objeto preciso del control cuando el origen de éste sea una queja o una denuncia...". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[273] "…276. En la mayoría de las legislaciones nacionales se reconoce a los inspectores del trabajo el derecho previsto por el artículo 12, párrafo 1, apartado c), inciso ii), del Convenio núm. 81 y por el artículo 16, párrafo 1, apartado c), inciso ii), del Convenio núm. 129, de exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, incluso bajo forma electrónica, que la legislación nacional ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos. La Comisión señala que en la legislación de muchos países se han incluido las disposiciones pertinentes. La información de la que se dispone induce a pensar que, en algunos países cuya legislación nada dice a este respecto, los inspectores ejercen esta facultad en la práctica...". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;[274]

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia,[275] sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial,[276] si ya se han suscitado; asimismo,

---

en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[274] "…274. Una vez se hallan en el lugar de trabajo, los inspectores, en virtud del artículo 12, párrafo 1, c), del Convenio núm. 81 y del artículo 16, párrafo 1, c), del Convenio núm. 129, deberán estar autorizados para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente. Las prerrogativas que se les deben reconocer a este efecto se refieren a la realización de interrogatorios, la verificación de documentos y el control de productos, materias y sustancias. [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[275] La confidencialidad de la denuncia y de la identidad del o de la denunciante son considerados por los Convenios relativos a la Inspección de trabajo como una condición determinante tanto para la confianza en el sistema de inspección de trabajo como para la efectividad de sus funciones: "…235. En virtud de lo dispuesto en el artículo 15, c), del Convenio núm. 81 y del artículo 20, c), del Convenio núm. 129, los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado a consecuencia de una queja. 236. El cumplimiento de esta obligación es necesario en aras de la eficacia de la acción de los inspectores del trabajo. Sin estar protegidos por la confidencialidad, los trabajadores dudarían antes de recurrir a la inspección del trabajo por temor a represalias. 237. Surge de la información disponible que el respeto de esta obligación no plantea dificultades particulares. No obstante, encuentra sus limitaciones en determinadas situaciones donde la investigación de los casos individuales conduce necesariamente a revelar la identidad del denunciante 49. En esos casos se admite que la necesidad de intervenir eficazmente para proteger a la víctima debe prevalecer sobre el respeto de la confidencialidad…". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[276] La inclusión de la conciliación como función de los Inspectores e Inspectoras de trabajo no se encuentra

podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;[277]

f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante

---

acorde a los Convenios ratificados y vigentes para Guatemala. El artículo 3 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo establece: "1. El sistema de inspección estará encargado de: (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones... ….2. . Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores….". Desde el año 2011 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo a instancia de las Observaciones remitidas por el MSICG ha señalado respecto al citado Convenio en el caso de Guatemala: "La Comisión remite al Gobierno al párrafo 69 de su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, y señala una vez más que las funciones principales de los inspectores del trabajo son complejas y requieren tiempo, medios, formación y una considerable libertad para actuar y moverse, y que ninguna otra función que se les encomiende deberá ser de tal naturaleza que entorpezca el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudique de manera alguna, la autoridad e imparcialidad necesaria en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores. Destacando además que el ejercicio de funciones tendientes a la resolución de conflictos en el área laboral presenta con frecuencia incompatibilidades con la función de control de la aplicación estricta de la legislación, la Comisión llama además la atención del Gobierno sobre el párrafo 8 de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), según el cual las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en los procedimientos relativos a los conflictos de trabajo. La Comisión agradecería al Gobierno que se sirva comunicar informaciones sobre el número actual de inspectores del trabajo en ejercicio y su distribución geográfica, especificando el número de entre ellos que ejercen funciones en el ámbito de la conciliación y la proporción de su tiempo de trabajo que dedican a esta función. Agradecería además al Gobierno que tenga a bien especificar los criterios sobre la base de los cuales se programan las visitas de inspección. La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas tanto en derecho como en la práctica, con el fin de que se disocien las funciones de control y de conciliación y se descargue a los inspectores del trabajo de las funciones otras que aquellas previstas en el artículo 3, 1), del Convenio, que podrían entorpecer el cumplimiento de sus funciones principales o perjudicar su autoridad o imparcialidad, incluso aquellas relacionadas con la conciliación.".

[277] De conformidad con los Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo –OIT- relativos a la Inspección de trabajo, la facultad de interrogar no solamente se limita a los trabajadores de la empresa: "…275. En virtud tanto del artículo 12, párrafo 1, apartado c), inciso i), del Convenio núm. 81 como del artículo 16, párrafo 1, apartado c), inciso i), del Convenio núm. 129, los inspectores del trabajo deben estar autorizados para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales. Además, en el Convenio núm. 129 se prevé la facultad del inspector de interrogar, en las mismas condiciones, a cualquier otra persona que allí se encuentre. La mayoría de las legislaciones nacionales conceden a los inspectores estas prerrogativas y las extienden a fin de incluir a toda persona cuyo testimonio pueda ser útil para el objetivo del control. La Comisión insiste en que para garantizar que las declaraciones sean todo lo espontáneas y fiables que sea posible, es indispensable que el inspector del trabajo decida si juzga oportuno proceder a los interrogatorios con toda confidencialidad cuando la materia lo exige. De esta forma, se puede evitar poner inútilmente en evidencia al empleador o a su representante ante los trabajadores o, a la inversa, exponer a los trabajadores a posibles represalias. Además, la facultad que tiene el inspector de proceder a los interrogatorios de la forma que estime más conveniente permite evitar tener que convocar a las partes en sus servicios…" [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo

que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;[278]

g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;[279]

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

(agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[278] "…278. En virtud del artículo 12, párrafo 1, c), iv), del Convenio núm. 81 y del artículo 16, párrafo 1, c), iii), del Convenio núm. 129, los inspectores estarán autorizados a tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante. Estas disposiciones pretenden garantizar el respeto de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y, en algunos casos, de los miembros de su familia, relacionadas con la utilización o la manipulación de diversas materias o sustancias. A este respecto el inspector debe poder verificar si la presencia de esos materiales o sustancias en el lugar de actividad está de conformidad con las disposiciones legales, así como cerciorarse de que su utilización o manipulación se efectúan con apego a las reglas establecidas y proceder o hacer proceder a todos los organismos competentes a los análisis que requieran instrumentos o tecnologías específicos…". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[279] "…277. En virtud del artículo 12, párrafo 1, c), iii), del Convenio núm. 81, los inspectores estarán autorizados para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales. En efecto, muchas legislaciones nacionales prevén la obligación del empleador de colocar en los sitios adecuados ciertos documentos, tales como los reglamentos de empresa, los horarios de trabajo, las instrucciones de utilización de ciertos equipos peligrosos o las informaciones necesarias para garantizar la seguridad general. La Comisión desearía subrayar la importancia que debe concederse al respeto de esta obligación, cuyo objetivo es garantizar que los empleadores y los trabajadores estén bien informados de sus derechos y obligaciones respectivos, y motivados para respetarlos. Cuando una parte importante de la mano de obra no domina la lengua del país, es deseable que se utilicen los medios de comunicación apropiados para darles a conocer la información que con arreglo a la ley debe colocarse en los lugares adecuados…". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, al[280] Inspector o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho.[281] Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.[282]

---

trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[280] La expresión "al" se inserta en la redacción se encuentra en la publicación realizada en el Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, del 16 de junio de 1961 del Decreto del Congreso de la República 1441.

[281] "…281. Asimismo, con arreglo al artículo 17, párrafo 1, del Convenio núm. 81, y del artículo 22, párrafo 1, del Convenio núm. 129, las personas que violen las disposiciones legales o muestren negligencia en la observancia de las mismas deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas…". [Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo, 95.ª reunión, 2006].

[282] De conformidad con lo considerado por la Corte de constitucionalidad, las actas de inspección y las prevenciones no tienen más finalidad que avenir a las partes al cumplimiento de la ley; es decir, carecen de un efecto resolutivo y vinculante y, en consecuencia, no son impugnables por la vía administrativa y tampoco constituyen actos de autoridad que sean susceptibles de motivar el planteamiento del amparo: "…Previo a realizar el análisis de fondo pertinente, y en virtud del sentido en que se resuelve el caso, se debe hacer la salvedad que si bien el artículo 281, literal l), del Código de Trabajo faculta a los Inspectores de Trabajo para prevenir a los patronos o trabajadores, con el propósito de que éstos ajusten a Derecho sus actuaciones dentro de la relación laboral correspondiente, dicha potestad no consiste en un poder que le faculte para que pueda sancionar al patrono -en el caso concreto- por el supuesto incumplimiento de una norma laboral, ni para obligarlo directamente a que cumpla una aparente obligación con sus trabajadores, debido a que esas controversias corresponden dilucidarlas con exclusividad a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes como órganos que gozan de jurisdicción y competencia en materia de Trabajo y Previsión Social, deben constatar la existencia o inexistencia de la lesión a los derechos laborales denunciados, en un proceso seguido de conformidad con la ley, es decir, que un Inspector de Trabajo no goza de la autorizad para que inaudita parte o sin que se verifique el asunto conforme al debido proceso, pueda compeler a una de las partes de la relación laboral -en éste caso al empleador- para que haga efectivo el pago de un supuesto adeudo a la otra parte de ese vínculo económico-jurídico, el cual pudo supervisar con motivo de una denuncia presentada en el ámbito administrativo. Congruente con lo anterior, conviene referir que esta Corte ha sostenido jurisprudencialmente que, conforme el artículo 275 del Código de Trabajo, el acta de adjudicación documenta un acto eminentemente administrativo que únicamente sirve para procurar avenir a las partes de la relación laboral, a efecto de que se evite una contienda judicial y se logre una solución en forma extrajudicial, o bien se da por agotada la vía administrativa en los asuntos que competen a las autoridades administrativas, pero no puede estimarse que la intervención de éstas implique que un Inspector de la Inspección General de Trabajo, pueda resolver el conflicto, como para que se reconozca que el acta de adjudicación contenga una decisión administrativa, sino que simplemente es un documento en el que se hace constar el acuerdo respectivo (si fuera el caso), o por medio del que se da por agotada la vía administrativa correspondiente para así dar paso a la judicial, y lo que en esa acta se consigne con relación a lo

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.[283]

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código.[284]

ARTÍCULO 282.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

---

reclamado por el solicitante, y lo que a juicio del funcionario autorizante tiene derecho, es únicamente para ese fin, (constancia de haber agotado esa esfera extrajudicial), por lo que su contenido no podría ejecutarse, por no tener carácter coercitivo. De lo anterior se debe traer a cuenta que, en el caso que subyace al amparo, el apercibimiento efectuado por los Inspectores de Trabajo se encuentra plasmado en un acta de adjudicación, misma que carece de fuerza ejecutiva y, no constituye una resolución del Ministerio, por consiguiente, esa prevención no puede causar violación a los derechos que le asisten al ahora postulante, dada la inejecutabilidad de esa decisión; en tal virtud, conforme lo preceptuado en el artículo 275 ibíd, al no constituir el acta de adjudicación una resolución per se, el recurso de revocatoria interpuesto contra la decisión que declaró sin lugar la oposición planteada contra dicha adjudicación, resultaba improcedente, tal y como fue resuelto en el acto reclamado, pero por las razones aquí consideradas; por lo mismo, se estima que la resolución enjuiciada en esta vía, no causó los agravios expuestos por el amparista. [Similar criterio ha sostenido esta Corte, respecto a que las actas de adjudicación revisten carácter de actos eminentemente administrativos, en sentencias de quince de febrero de dos mil once, diez de octubre y veintiséis de noviembre, ambas de dos mil trece, dentro de los expedientes tres mil ochenta - dos mil diez (3080-2010), mil quinientos treinta y nueve – dos mil trece (1539-2013) y dos mil setecientos diecisiete – dos mil trece (2717-2013), respectivamente.]…" [Sentencia del 27 de marzo de 2015, dictada dentro del Expediente 2102-2014].

[283] Reformado por el artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[284] Inciso adicionado por el artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

TÍTULO DÉCIMO

ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales
CAPÍTULO SEGUNDO
Juzgado de Trabajo y Previsión Social
CAPÍTULO TERCERO
Tribunales de Conciliación y Arbitraje
CAPÍTULO CUARTO
Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social
CAPÍTULO QUINTO
Procedimientos de jurisdicción y competencias
CAPÍTULO SEXTO
Impedimentos, excusas y recusaciones

TÍTULO DÉCIMO
ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 283.

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

ARTÍCULO 284.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente <Juzgados>;

b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y

c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente <Salas>.

ARTÍCULO 285.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.[285]

---

[285] La generación de cosa juzgada tiene como excepción los asuntos relativos a la seguridad social, como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al considerar: "…El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social promueve amparo contra la sentencia de cinco de mayo de dos mil cinco, emitida por la autoridad impugnada. Dicha sentencia confirmó la de diecinueve de abril de dos mil cuatro proferida por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, por medio de la cual se declaró procedente la demanda ordinaria laboral promovida contra el amparista por Carlos Humberto Lira Acevedo y, en consecuencia, la autoridad judicial competente ordenó a la parte demandada que confiriera la pensión por invalidez objeto de la demanda respectiva. El accionante concentra las razones de procedencia de la protección constitucional que reclama, en el hecho de que, la demanda aludida era improcedente porque respecto de las pretensiones en ella contenidas existía cosa juzgada, ello en virtud que ya había sido juzgada la misma causa en juicio previo. Revisadas las constancias de los antecedentes del amparo, se constata que la autoridad impugnada, al emitir la sentencia constitutiva del acto impugnado, confirmó la improcedencia de la excepción de cosa juzgada promovida por el ahora peticionario en virtud que no concurrían los elementos jurídicos que hicieran viable tal medio de defensa. Para el efecto la Sala consideró que si bien es cierto que el demandante en el proceso antecedente había promovido la misma pretensión en juicio previo, y que en esa ocasión la demanda se desestimó, las condiciones en que se hizo aquel planteamiento diferían de las que caracterizaban el nuevo juicio, de manera que no podía estimar viable la excepción de cosa juzgada, pues si bien en la primera ocasión en que se demandó el pago de la pensión por invalidez el interesado no cumplía requisitos de los establecidos en los artículos 4, 5 y 6 del Acuerdo 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ello no ocurría en el momento en que se planteó la nueva demanda. Esta Corte estima que en materia de previsión social, específicamente en lo que respecta a la oportunidad en que procede solicitar los beneficios económicos traducidos en el pago de pensiones por las distintas causas que la ley reconoce, la figura jurídica de cosa juzgada no opera en forma absoluta. Ello porque si bien los elementos subjetivos y objetivos pueden coincidir en procesos distintos,

ARTÍCULO 286.

No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 287.

En cuanto no contraríen los principios y texto de este Título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

CAPÍTULO SEGUNDO
JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 288.

Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

a) Concentración de trabajadores;

b) Industrialización del trabajo;

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y

d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

---

no necesariamente serán coincidentes las circunstancias en que una pretensión de tal naturaleza sea ejercida por los interesados. En el caso concreto ocurrió –como se deduce de las argumentaciones de las partes y de las autoridades judiciales contenidas en el antecedente del amparo-, que Carlos Humberto Lira Acevedo demandó el pago de pensión por invalidez en juicio previo al que constituye el antecedente del amparo y, en aquella ocasión no cumplía requisitos de los previstos en los artículos 4, 5 y 6 del Acuerdo 788 precitado, los que se refieren a las condiciones que debe acreditar el interesado para tener derecho a la pensión, tales como la edad, la cantidad de cuotas de contribución al régimen, la práctica de exámenes médicos necesarios para corroborar la invalidez y otros. Como se advierte, tales requisitos, en general aluden a situaciones o circunstancias en las que pueden encajar las personas en momento determinado, de manera que, si los interesados se anticipan a ese momento para formular su gestión por medio de la cual pretendan su incorporación al régimen referido y el consecuente pago de la pensión que corresponda, su pretensión obviamente será improsperable, salvo que deba reconocerse algún caso de excepción por aplicación de los principios constitucionales fundamentales en materia de previsión social, pero en general, el resultado de las peticiones formuladas en tales condiciones será negativo. Sin embargo, la desestimación de una pretensión de esta naturaleza por no cumplirse todos los requisitos que establecen los artículos antes citados, no impide al interesado que plantee nuevamente su pretensión, cuando cumpla con todos los requisitos necesarios que le permitan optar a la pensión de que se trate. En consecuencia, en el presente caso no se advierte violación alguna en la desestimación de la excepción de cosa juzgada planteada por el ahora accionante en el proceso antecedente del amparo, siendo razonables y apegados a derecho los argumentos expuestos por la autoridad impugnada en el acto que se le reclama, sin que se evidencie que se haya causado agravio alguno al peticionario…”. [Sentencia de fecha 9 de septiembre de 2008, dictada dentro del Expediente 2119-2008].

ARTÍCULO 289.

Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.

ARTÍCULO 290. Derogado. [286]

ARTÍCULO 291.[287]

Los Juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley.

ARTÍCULO 292.

Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

e) Derogado.[288]

f) De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales.

---

[286] Derogado por artículo 98 del Decreto Presidencial número 570.

[287] Reformado por el artículo 25 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[288] Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

CAPÍTULO TERCERO
TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 293.[289]

La finalidad esencial de los tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así:

a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.

b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.

c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

d) Los cargos son públicos y obligatorios.

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período.

El secretario del Juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de éste también permanente.

ARTÍCULO 294.[290]

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El Presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

El juez y quienes integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin.

Los tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia.

---

[289] Reformado por el artículo 1 del Decreto 19-97 del Congreso de la República de Guatemala.

[290] Reformado por el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 2 del Decreto 19-97 del Congreso de la República.

ARTÍCULO 295.[291]

Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año, para que ésta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige. De no ser así, o en los casos en que no se presenten candidatos o que no se complete el número que cada parte debe proponer, queda facultada la Corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

La lista con los nombres de quienes resulten nombrados deberá remitirse a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, inmediatamente que sean designados; será también publicada en el diario oficial y en otros medios de comunicación social, así como enviada al Colegio de Abogados.

ARTÍCULO 296.

Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 6º de la Constitución de la República, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

ARTÍCULO 297.

El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de diez a quinientos quetzales, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional. Contra esas resoluciones cabe recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia.

ARTÍCULO 298.

En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aun cuando alguno votare en contra.

ARTÍCULO 299.

Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

CAPÍTULO CUARTO
CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 300.

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social.

---

[291] Reformado por el artículo 3 del Decreto 19-97 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 301.

Dichas Salas están integradas por tres Magistrados Propietarios y tres Suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el Tribunal el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un Secretario que debe ser Abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

ARTÍCULO 302.

Los Magistrados de las Salas de Trabajo, y Previsión Social deben tener las calidades que la Constitución exige para ser Magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia, ser especializados en Derecho de Trabajo. Gozan de los mismos emolumentos, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cuatro años en el ejercicio de sus cargos.

ARTÍCULO 303.

Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

ARTÍCULO 304.

El Presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

ARTÍCULO 305.

El Presidente del Tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres Magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros.

Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros.

ARTÍCULO 306.

El personal de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, será nombrado de conformidad con las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

CAPÍTULO QUINTO
PROCEDIMIENTOS DE JURISDICCIÓN Y COMPETENCIAS

ARTÍCULO 307.

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

ARTÍCULO 308.

Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el

negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

ARTÍCULO 309.

El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un Juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al Juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el Juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.[292]

---

[292] El planteamiento de estos conflictos tiene como efecto la suspensión de la jurisdicción. La Corte de constitucionalidad al evaluar el efecto de estos planteamientos ha considerado: "….La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, denegó la acción de amparo sustentada en que aún cuando se otorgara el recurso de apelación, el único resultado procesal que produciría sería que la Sala impugnada ordenara al juzgado de primera instancia resolver conforme las pretensiones del postulante, que no es más que tener para su oportunidad procesal el recurso de nulidad, esto implicaría simplemente reconocer que la jurisdicción se encontraba suspendida al momento que se planteó la nulidad; por ello al declarar improcedente el recurso de apelación como lo hizo, el efecto es similar, pues al momento que se resuelva la declinatoria el juzgador podrá continuar con el trámite de la nulidad referida. Al respecto, esta Corte advierte que el postulante del amparo, al momento de apersonarse en el proceso, solicitó la declinatoria del Juez Séptimo de Primera Instancia Civil del departamento de Guatemala, aduciendo su incompetencia por estar los demandados domiciliados en Canadá, por lo que el juzgador se rigió al procedimiento establecido en los artículos 117 y 118 de la Ley del Organismo Judicial. La última disposición legal citada dispone que: "No podrá continuar el trámite del asunto principal, mientras no esté resuelta la competencia...", tal petición fue admitida para su trámite el veintiocho de marzo de dos mil tres, suspendiendo a partir de esa fecha su jurisdicción para la prosecución del juicio sub litis. El treinta y uno de marzo de ese mismo año, Juan Arturo Gutiérrez Gutiérrez compareció a plantear nulidad por infracción de ley contra la resolución que admitió a trámite la demanda iniciada en su contra, no obstante estar suspensa la actuación del juzgador, éste rechazó el medio impugnativo fundando su proceder precisamente en ese extremo al señalar que "…ha quedado suspensa la jurisdicción para conocer dentro del presente juicio, en virtud de declinatoria interpuesta por el presentado…". La decisión fue apelada y conocida por la Sala reprochada en esta vía constitucional, la cual al conocerla confirmó dicha decisión fundamentada en que "…Conforme a la norma legal citada – artículo 602 del Código Procesal Civil y Mercantil- es apelable el auto que pone fin al incidente que se tramita en cuerda separada, pero no lo es la resolución que rechaza la nulidad, toda vez que prevalece la norma especial, lo cual resulta incongruente con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial…". Al hacer el análisis respectivo, esta Corte aprecia que la autoridad reprochada se sustentó para la emisión del acto reclamado en lo normado en el artículo 602 del Código Procesal Civil y Mercantil, que prevé los casos en los cuáles se establecen los supuestos de procedencia de la apelación cuando se plantea contra el auto que resuelva la nulidad. Sin embargo, en el caso sub judice, el argumento toral del criterio asumido por la Sala reprochada, tiende a ser una interpretación violatoria de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente al derecho de defensa, puesto que aplica la regulación establecida en el Código Procesal Civil y Mercantil, normativa que no regula los rechazos liminares de la nulidad, regulados con posterioridad en la Ley del Organismo Judicial. Precisamente en garantía del derecho a la debida tutela judicial que impone al juzgador emitir sus fallos con razonamiento debido y previo análisis de los fundamentos de hecho y de derecho formulados por las partes contendientes, es menester hacer una integración de la norma cuando ésta no tiene previstos supuestos que al momento de su emisión no se habían presentado como es que para el caso del rechazo liminar de una nulidad, que la Ley del Organismo Judicial lo tiene regulado en su artículo 66, inciso c), norma de observancia obligatoria cuando el caso planteado se enmarque en los supuestos de procedencia del recurso de apelación. De esa manera el juez cumple con su función de intérprete, sin violentar derecho alguno de los sujetos procesales, cuándo complementa la norma procesal con la ley última que vino a resolver aquellas lagunas existentes en la norma procesal relacionada. Por tal motivo, consentir lo contrario y respaldar la posición del tribunal relacionado de aceptar su decisión de confirmar el auto apelado por el motivo invocado –aplicación del artículo 602 del Código Procesal Civil y Mercantil-, equivale actuar en contravención a lo estipulado en la disposición

Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros Tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

ARTÍCULO 310.

Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio.[293]

ARTÍCULO 311.

Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el Tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento.

ARTÍCULO 312.

En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo, se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales.

ARTÍCULO 313.

El juez[294] de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 314.

Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez[295] de Trabajo y Previsión Social:

---

precitada. Por lo expuesto, la Sala impugnada debe pronunciarse sobre el fondo de la apelación sometida a su conocimiento, tomando en cuenta que el juez de primer grado, desde el momento en que se admitió a trámite la declinatoria relacionada, tenía suspendida su jurisdicción para rechazar la nulidad ante él promovida, retomándola hasta el momento que quedara dilucidada la situación del juez de autos. Así las cosas, por ser la apelación la vía idónea para reparar la desacertada actuación del juez de primera instancia, el otorgamiento del amparo se torna imperativo a efecto de que quede sin efecto en forma definitiva la resolución impugnada, siendo procedente que para reponer las actuaciones se emita una nueva en la que se pronuncie sobre el recurso de apelación aludido. Cabe mencionar que este Tribunal disiente de las motivaciones realizadas por el tribunal a quo para denegar la presente acción de amparo, pues de aceptarlo se dejaría al postulante con la carga procesal de replantear nuevamente su medio impugnativo, cuando éste fue rechazado por causas imputables al juzgador. [Sentencia del 9 de diciembre de 2009, dictada dentro del Expediente 1632-2009].

[293] El conflicto de jurisdicción quedó sin efecto suspensivo inmediato derivado de su mero planteamiento en virtud de las reformas introducidas a los artículos 4 y 9 de la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción (Decreto 64-76 del Congreso de la República) por el Decreto 15-2010 del Congreso de la República.

[294] En esta versión se respeta el uso de mayúsculas tal y como aparecen en la publicación del texto del Decreto del Congreso de la República 1441 del Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, del 16 de junio de 1961.

[295] En esta versión se respeta el uso de mayúsculas tal y como aparecen en la publicación del texto del Decreto

a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;

b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;

c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y

d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

ARTÍCULO 315.

Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ante el juez de la zona jurisdiccional a que corresponde el lugar del domicilio de éstas.

Sin embargo, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior cuando las organizaciones sindicales actuaren como patronos en caso determinado.

CAPÍTULO SEXTO
IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO 316.

Lo establecido en los artículos 137, 138, 139, 140, 141, 142 y 143 de la ley constitutiva del Organismo Judicial[296], es aplicable a los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 317.

Las partes tienen derecho de pedirle al juez que se excuse[297] y el de recusarlo con expresión de causa legal,[298] en cualquier estado de[299] juicio. Esta disposición no rige para los tribunales de conciliación y arbitraje, que se regularán por lo establecido en el capítulo respectivo.

---

del Congreso de la República 1441 del Diario Oficial de la República de Guatemala - Centro América, del 16 de junio de 1961.

[296] Actualmente Ley del Organismo Judicial Decreto del Congreso de la República 2-89.

[297] El artículo 123 de la Ley del Organismo Judicial prevé como causales de excusa de jueces y magistrados: “Los jueces deben excusarse en los casos siguientes: a) Cuando tengan amistad íntima o relaciones con alguna de las partes, que a juicio del tribunal, según las pruebas y circunstancias, hagan dudar de la imparcialidad del juzgador. b) Cuando el juez o sus descendientes tengan concertado matrimonio con alguna de las partes, o con parientes consanguíneos de alguna de ellas. c) Cuando el juez viva en la misma casa con alguna de las partes, exceptuándose el caso de hoteles o pensiones. d) Cuando el juez haya intervenido en el asunto del que resulta el litigio. e) Cuando el juez o sus parientes hayan sido tutores, protutores, guardadores, mandantes o mandatarios de alguna de las partes o de sus descendientes, cónyuges o hermanos. f) Cuando la esposa o los parientes consanguíneos del juez hayan aceptado herencia, legado o donación de alguna de las partes. g) Cuando alguna de las partes sea comensal o dependiente del juez o éste de aquéllas. h) Cuando el juez, su esposa, descendientes, ascendientes,

ARTÍCULO 318.

Si el juez estimare que es cierta la causal alegada, dictará resolución dándose por recusado y mandará pasara[300] el asunto a quien debe remplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Si el juez estimare que no es cierta la causal o que no da lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la sala de apelaciones jurisdiccional, la que deberá resolver dentro de veinticuatro horas de recibidos los autos; pero si dentro de ese término alguna de las partes pidiere la recepción de pruebas, las que deberá individualizar, éstas se recibirán en audiencia verbal que se verificará dentro de un término de tres días, pasada la cual resolverá dentro de cuarentiocho[301] horas.

ARTÍCULO 319.

En los casos que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

---

o hermanos y alguna de las partes, hayan otorgado un contrato escrito del que resulte una relación jurídica que aproveche o dañe al juez, o a cualquiera de sus parientes mencionados. i) Cuando el juez, su esposa o parientes consanguíneos, tengan juicio pendiente con alguna de las partes o lo hayan tenido un año antes. J) Cuando el juez, antes de resolver, haya externado opinión, en el asunto que se ventila. k) Cuando el asunto pueda resultar daño o provecho para los intereses del juez, su esposa o alguno de sus parientes consanguíneos. l) Cuando el juez, su esposa, o alguno de sus parientes consanguíneos tengan enemistad grave con alguna de las partes. Se presume que hay enemistad grave por haber dañado o intentar dañar una de las partes al juez o éste a cualquiera de aquellos, en su persona, su honor o sus bienes, o a los parientes de unos y otros mencionados en este inciso. En las causas criminales, la acusación o denuncia es motivo perpetuo de excusa, pero no será el antejuicio causa de recusación ni de excusa de los magistrados o jueces en los asuntos que estuvieran bajo su jurisdicción y por los cuales se hubiere iniciado, sino desde el momento en que se declare que ha lugar a formación de causa."

[298] El artículo 125 de la Ley del Organismo Judicial refiere respecto a las causas de recusación: "Son causas de recusación las mismas de los impedimentos y de las excusas. La recusación no tendrá efectos suspensivos y el asunto continuará su trámite hasta que se encuentre en estado de resolver en forma definitiva. Si se tratare de materia penal, la recusación deberá resolverse antes de iniciarse el debate. Pero, si la recusación se declarare procedente, serán nulas la diligencias practicadas desde la fecha en que se presentó la recusación. Si la recusación se declara improcedente se impondrá al recusante una multa de quinientos a mil quetzales. Por no corresponderles conocer del fondo del asunto, no podrán ser recusados los miembros del tribunal que conozca de una recusación.". Derivado de que dicha norma remite como parte de los motivos de recusación la existencia de alguna causa de impedimento debe tenerse en cuenta que al respecto el artículo 122 de la misma norma preceptúa: "Son impedimentos para que un juez conozca un asunto determinado: a) Ser parte en el asunto. b) Haber sido el juez o alguno de sus parientes, asesor, abogado o perito en el asunto. c) Tener el juez o alguno de sus parientes, interés directo o indirecto en el asunto. d) Tener el juez parentesco con alguna de las partes. e) Ser el juez superior pariente del inferior, cuyas providencias pendan ante aquél. f) Haber aceptado el Juez o alguno de sus parientes, herencia, legado o donación de alguna de las partes. g) Ser el juez socio o participe con alguna de las partes. h) Haber conocido en otra instancia o en casación en el mismo asunto."

[299] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece la palabra "de" y no "del".

[300] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece la palabra "pasara" y no "pasar".

[301] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece escrito "cuarentiocho" y no "cuarenta y ocho".

a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, se mandarán pasar los autos al juez de igual categoría más próximo;

b) Si se trata de uno de los magistrados de las salas de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden; en caso de que todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia designará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado a los otros magistrados suplentes de Trabajo y Previsión Social, por el orden de su elección; y si aun así no se lograre integrar la sala por estar éstos igualmente impedidos de conocer, llamará a los magistrados suplentes de la Corte de Apelaciones del fuero común, también por el orden de su elección;

c) Si se tratare de un miembro o de varios de los tribunales de conciliación y de arbitraje, se llamará por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la sala de apelaciones que corresponda hará la designación entre los suplentes, por su orden.

ARTÍCULO 320.

Las partes, en un mismo asunto, podrán recusar con expresión de causa o sin ella, hasta dos secretarios, oficiales o notificadores, en cuyo caso el juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los oficiales o notificadores.

TÍTULO UNDÉCIMO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales
CAPÍTULO SEGUNDO
Notificaciones
CAPÍTULO TERCERO
Acumulaciones
CAPÍTULO CUARTO
Demanda
CAPÍTULO QUINTO
Juicio verbal y período conciliatorio
CAPÍTULO SEXTO
Excepciones
CAPÍTULO SÉPTIMO
Pruebas
CAPÍTULO OCTAVO
Sentencia
CAPÍTULO NOVENO
Recursos
CAPÍTULO DÉCIMO
Segunda Instancia

TÍTULO UNDÉCIMO
PROCEDIMIENTO ORDINARIO[302]

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

[302] Algunos juzgadores, de manera ilegal, aducen que el juicio ordinario laboral tiene como único objeto el cobro de prestaciones por despido injustificado, no obstante, se trata de un procedimiento por el cual se deben conocer todos aquellos asuntos que no tengan especificada una tramitación específica por parte del Código de trabajo. La presente anotación se hace en este sitio, precisamente porque esta es la vía a través de la cual se puede pedir, se declare la naturaleza laboral continua o permanente de una relación simulada cuando esta se encuentra vigente o bien para que se declare la nulidad de pleno derecho de un instrumento que ha ejecutado un despido y se ordene al patrono la reinstalación de los trabajadores o trabajadoras afectadas que deviene de la insubsistencia jurídica del acto que puso fin a la relación y su imposibilidad de surtir efecto jurídico o fáctico alguno. Derivado de la importancia que tiene este aspecto y la resistencia de los tribunales a aplicar en su alcance literal el artículo 106 de la Constitución política de la República, se transcriben alguna sentencias que ponen en evidencia que la reinstalación es un efecto legal y viable derivado de la nulidad de pleno derecho del despido o del instrumento a través del cual se ejecuta: "… De los agravios denunciados por la postulante, este Tribunal advierte que se circunscriben principalmente en los siguientes puntos: a) alega que el asunto subyacente al amparo se ventiló en una vía que no era la idónea, por lo que la Sala recurrida, al resolver de la manera que lo hizo, le vedó la oportunidad de refutar la argumentación de los actores en la vía de lo contencioso administrativo, situación que deriva en vulneración a su derecho de defensa y a los principios jurídicos de legalidad y del debido proceso; y b) la autoridad recurrida, al ordenarle la reinstalación y pago de los salarios dejados de percibir por parte de los trabajadores, afectó el erario municipal, sin percatarse que su decisión atendió a las recomendaciones efectuadas por la Contraloría General de Cuentas, por lo que se contravino su autonomía municipal. Asentados los puntos torales que configuran el agravio denunciado por la postulante, esta Corte, al efectuar el análisis respecto del primero de ellos, determina que dentro del proceso que subyace a la presente acción, aquélla fue emplazada mediante notificación efectuada de conformidad con la ley (obrante a folio treinta y ocho del expediente contentivo del juicio ordinario laboral cuarenta y siete - dos mil cuatro), en virtud de lo anterior, contestó la demanda en sentido negativo, interpuso excepción dilatoria de incompetencia, promovió los recursos que consideró oportunos, ofreció de conformidad con la ley la prueba que consideró pertinente; en consecuencia, el hecho de que tanto en primera instancia como en alzada no se haya resuelto conforme a sus intereses, no implica violación a su derecho de defensa. Además, si la accionante estimaba que el asunto que constituye el antecedente del presente amparo, estaba siendo ventilado en la vía legal inidónea, tuvo a su alcance oportunamente los mecanismos previstos en la ley para solventar esa situación, tal es el caso, por ejemplo, del planteamiento de conflicto de jurisdicción; al no hacerlo -o hacerlo ineficazmente, en cuanto a la excepción de incompetencia instada-, no es dable que su pretensión sea trasladada al plano constitucional, debido a que no compete a esta jurisdicción corregir la forma omisiva o infructuosa en que el amparista procedió ante los órganos jurisdiccionales ordinarios. Por lo tanto, la Sala recurrida ciñó su actuación dentro de las atribuciones que le confiere la ley, no evidenciándose vulneración a los principios de legalidad y del debido proceso. Con relación a la violación de la autonomía municipal denunciada por la accionante, este Tribunal, previo a pronunciarse al respecto, estima menester efectuar un análisis de las constancias procesales que subyacen al amparo: en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de San Marcos, Desiderio Ermitaño Guzmán Miranda y Gustavo Eduardo Orozco Vásquez, en quienes unificaron personería los demás actores, promovieron juicio ordinario laboral contra la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos, impugnando de nulidad el Acuerdo del Concejo Municipal de quince de noviembre de dos mil cuatro, contenido en el acta cero ochenta y nueve - dos mil cuatro (089-2004), por el que se les suspendió colectivamente en forma total sus contratos de trabajo, con el argumento de que no existían recursos económicos para pagarles sus salarios como trabajadores de la partida presupuestaria IVA-PAZ y por tratarse de un caso de fuerza mayor. El Juez relacionado emitió sentencia de veintisiete de enero de dos mil seis, en la que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por los actores. Los trabajadores apelaron la resolución descrita con antelación y la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, mediante la resolución que constituye el acto reclamado, revocó el fallo de primer grado; en consecuencia, le ordenó a la entidad demandada que reincorporara a los trabajadores a sus respectivos puestos, y que les pagaran los salarios dejados de percibir desde el inicio de la suspensión hasta su efectiva reincorporación; y para el efecto consideró: "Los miembros de este Tribunal Colegiado al proceder al análisis

objetivo del caso sometido a revisión determinan: (…) B) Si el Concejo Municipal estimaba que la Contraloría General de Cuentas de la Nación, les había formulado reparo por estar utilizando aportes constitucionales y recursos de IVA-PAZ, para pagar sueldos y salarios, lo que podía constituir MALVERSACIÓN DE FONDOS, el procedimiento seguido si bien en principio es correcto (conocer y resolver sobre la utilización legal de fondos municipales), no lo es en cuanto a lo decidido (ordenar la suspensión indefinida de los trabajadores municipales), en virtud que el Concejo Municipal no está facultado legalmente para decretar una suspensión indefinida de sus trabajadores, por lo que su actuación en el relacionado acuerdo municipal se debía haber ordenado al señor Alcalde Municipal (autoridad nominadora y Ejecutivo del gobierno municipal según la Ley Municipal), que fuera él quien emitiera los acuerdos pertinentes de suspensión por un tiempo determinado y no indefinido, y en última instancia con fundamento en el artículo 62 de la Ley de Servicio Municipal, podía incluso haber ordenado al señor Alcalde Municipal resolver sobre la remoción de los trabajadores y supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal. C) De lo anterior, no puede sino arribarse a la conclusión que el Acuerdo Municipal de mérito es ilegal y de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, NULO IPSO JURE, por lo que es imperativo para este tribunal formular las declaraciones que conforme a derecho corresponden, atendiendo a que lo resuelto en primera instancia no está ajustado a derecho". Situados los elementos necesarios para el presente fallo, en relación al segundo de los puntos agraviantes enunciado por la amparista, esta Corte estima que la actuación de la Sala recurrida se encuentra ajustada a derecho, porque, como puede advertirse de la trascripción hecha precedentemente, aquélla consideró que el citado Acuerdo del Concejo Municipal de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos, constituyó una decisión del órgano colegiado mencionado, adoptada en fraude a la ley laboral, apreciación que esta Corte comparte y respalda. Se actúa en forma fraudulenta cuando, ajustando el comportamiento a las disposiciones legales, se busca evadir el fin previsto por ellas; en el presente caso del estudio de los antecedentes se colige que, por medio de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo de los empleados municipales, se pretendió encubrir lo que en realidad constituía una serie de destituciones y así soslayar el cumplimiento de las obligaciones legales que ello conllevaba. En consecuencia, la sanción que traen aparejadas estas actuaciones es la nulidad, que, a su vez, deriva en la sustitución de los actos fraudulentos por aquellos previstos en las normas desplazadas; es decir, para solventar la situación deberá aplicarse la preceptiva que para el efecto figura contenida en el artículo 62 de la Ley de Servicio Municipal, con las implicaciones jurídicas que ello entraña. Lo relacionado precedentemente permite concluir que el Concejo Municipal, mediante el Acuerdo referido, decidió en el fondo respecto a un supuesto que no encuadraba en la normativa jurídica que invocó y, por ende, al no haber procedido fundado en ley, a su disposición no debía reconocérsele ninguna incidencia en relación a los trabajadores, en congruencia con el contenido del artículo 106 de la Carta Magna. Los razonamientos expuestos permiten establecer entonces, que el agravio reprochado al acto reclamado por parte de la postulante es inexistente, ya que la Sala recurrida, al emitir el acto que en esta vía se enjuicia, hizo una aplicación e interpretación adecuada de la ley, encuadrando su actuación dentro de las atribuciones que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo, pues el carácter autónomo que la Constitución Política de la República le reconoce a las entidades municipales no obsta que éstas, en su proceder, deban guardar armonía con las disposiciones ordinarias y constitucionales aplicables, en observancia del principio de legalidad que debe privar en toda actuación emanada del poder público, también recogido en el texto de la Ley Fundamental…" [Sentencia del 14 de febrero de 2008, dictada dentro del Expediente 3056-2007]. "…A) Interposición y autoridad: presentado el veintiocho de diciembre de dos mil siete, en la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. B) Acto reclamado: sentencia de trece de noviembre de dos mil siete, dictada por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que revocó la emitida por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de San Marcos, en consecuencia, declaró con lugar la demanda ordinaria laboral de nulidad de los Acuerdos emitidos por la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos, por los que dispuso la remoción de varios empleados, promovida por Jeovani Jacobo Orozco Cotton, en quien se unificó personería, contra la ahora postulante. C) Violaciones que denuncia: al derecho de defensa y a los principios jurídicos del debido proceso y de legalidad. D) Hechos que motivan el amparo: lo expuesto por la postulante se resume: D.1) Producción del acto reclamado: a) en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de San Marcos, Jeovani Jacobo Orozco Cotton, Edilzar Otoniel Fuentes López, Filmar Jorge Aguilar Pérez, Yim Darwin Orozco de León, Jacobo Virgilio Miranda Cifuentes, Edy Benedicto Miranda Miranda, Débora Isboset Orozco Carrillo, Yuris Floricelma Miranda Fuentes, Leticia Esmeralda Velásquez Orozco, Silvia Eugenia Barrios Silva y Roelmer Morel Godínez Velásquez, quienes unificaron personería en el primero de los mencionados, promovieron juicio ordinario laboral en su contra, impugnando de nulidad los Acuerdos de Alcaldía Municipal [números sesenta y tres, sesenta y cuatro, sesenta y cinco, cincuenta y siete, sesenta y dos, cincuenta y cinco, sesenta, cincuenta y ocho, cincuenta y dos, cincuenta y nueve y cincuenta y uno, todos de dos mil cuatro], en los que dispuso la destitución de las personas mencionadas de los cargos que ocupaban

en la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos; b) el Juez aludido profirió sentencia de quince de junio de dos mil siete, en la que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por los actores; y c) los trabajadores apelaron la resolución anteriormente descrita y, la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, revocó el fallo de primera instancia; en consecuencia, ordenó la reincorporación de los trabajadores a sus respectivos puestos, así como que debía emitir un acuerdo que revocara los que se impugnaron de nulidad. D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado: denuncia la postulante que la autoridad impugnada al dictar la resolución que constituye el acto reclamado le produjo agravio porque se le ha impedido ejercer su derecho de manifestarse respecto de que el asunto que se litiga en el juicio ordinario laboral y que sirve de antecedente al presente amparo, no ha sido ventilado en la vía legal correspondiente, o sea, la de lo contencioso administrativo, no obstante que los actores tuvieron la oportunidad de solicitar la revocatoria del Acuerdo Municipal objeto de litis, de conformidad con lo preceptuado en el Código Municipal y la Ley de lo Contencioso Administrativo. Además, la resolución que por esta vía se enjuicia le causó agravio, debido a que no le permite rebatir la argumentación de los actores del juicio en la vía de lo contencioso administrativo, lo que conlleva una violación a su derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso. Asimismo, se desvirtuó la tutela judicial que implica la correcta aplicación de justicia y emitió un fallo que contraviene las atribuciones que en el ejercicio de la jurisdicción le confiere la ley, vulnerando el principio de legalidad, debido a que de conformidad con el Código Municipal y la Ley de lo Contencioso Administrativo, para dejar sin efecto el Acuerdo Municipal que constituye el punto litigioso en el juicio, debió considerar que los actores tuvieron a su alcance la vía contencioso administrativa para que mediante los procedimientos establecidos en ésta, se declarara la nulidad del Acuerdo aludido, pues de conformidad con los artículos 107 y 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones de los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas se rigen por sus propias leyes. D.3) Pretensión: solicitó que se le otorgue el amparo, se deje en suspenso la resolución que constituye el acto reclamado y se le restituya en el goce de sus derechos y garantías enunciados. E) Uso de recursos: ninguno. F) Casos de procedencia: invocó los contenidos en los incisos a), b), d) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. G) Leyes que se estiman violadas: citó los artículos 1°, 2°, 4°, 12, 107, 108, 253, 254, 255, 257, 260 y 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala. II. TRÁMITE DEL AMPARO: A) Amparo provisional: no se otorgó. B) Tercero interesado: Jeovani Jacobo Orozco Cotton. C) Remisión de antecedentes: a) juicio ordinario laboral treinta y uno – dos mil cinco (31-2005), del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de San Marcos; y b) expediente de apelación ciento noventa y dos – dos mil siete (192-2007), de la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. D) Pruebas: a) los antecedentes del amparo; y b) presunciones legales y humanas. E) Sentencia de primer grado: la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, consideró: "(…) Del estudio de los antecedentes y de la petición presentada, esta Cámara concluye, que la autoridad impugnada actuó dentro de los límites y facultades que la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley ordinaria en materia laboral le asigna de conformidad con el artículo 372 que la faculta para confirmar la sentencia sometida a su conocimiento después de haber estudiado las actuaciones y los medios de convicción aportados por las partes para comprobar sus afirmaciones, sin evidenciarse que con ello haya vulnerado derecho alguno del postulante del amparo, pues al considerar que: '... tales disposiciones si bien es cierto fueron emitidas por la autoridad municipal correspondiente en el ejercicio de las funciones y atribuciones que le son propias y como una entidad autónoma, también lo es que la materia de las mismas son de naturaleza laboral, ya que en todas las resoluciones que se han señalado anteriormente se emiten sanciones laborales a sus empleados, como es la aplicación de una medida de despido. En consecuencia de lo anterior no puede señalarse que se trata de disposiciones administrativas, debido a que la materia laboral incluso está fuera del campo de aplicación de un tribunal de lo contencioso administrativo, por lo que si se siguiera el trámite que señala el Código Municipal, los afectados que fueron los trabajadores ya no podrían continuar ejercitando su derecho de defensa, ya que la siguiente vía judicial les quedaría vedada... en el caso sub judice que nos ocupa, el artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal indica que los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y gozan entre otros del derecho a no ser removidos de sus puestos a menos que incurran en causales de despido debidamente comprobadas previstas en esta ley, es decir que la norma cuestionada indica expresamente que las causales que deben ser las que motiven una medida de destitución son las que regula dicha norma y no las que fundamentan en el Código de Trabajo como se consideró en las mismas, (artículo 77) (sic). La misma norma en el artículo 13 señala que cualquier medida disciplinaria debe ser con audiencia a la Junta Mixta Conciliatoria, pero como quedó acreditado en autos, que dicha Junta aún no funciona, debió entonces aplicarse en forma supletoria lo que señala el artículo 5º en cuanto a la aplicación supletoria de la Ley de Servicio Civil, norma que en el artículo 79 norma (sic) que si bien la autoridad impugnada tiene facultad de despedir a cualquier servidor público, lo condiciona a que para la aplicación de la medida se debe promulgar los cargos y correr la audiencia a los interesados, fijando el artículo 80 del reglamento de dicha ley el procedimiento para

su aplicación y que por sentido común y en atención a los principios de equidad y justicia, debió así de sustentarse, lo procedente era que se diera audiencia a los afectados, para que manifestaran los hechos que se les imputaba a cada uno de ellos, ya que en el contenido de los acuerdos objeto de nulidad, se les señala de haber cometido ciertas irregularidades, pero en ninguno de los considerandos se determina qué elementos de prueba tuvo la entidad demandada para justificar esa medida y si los afectados habían o no hecho valer el derecho de defensa...', ninguna violación a los derechos de defensa y debido proceso, así como al principio de igualdad, ya que el accionante hizo valer los medios de defensa que permite la ley no pudiendo ni debiendo estimarse que el sólo hecho de que lo resuelto haya sido contrario a la pretensión del postulante sea causa suficiente para la procedencia del amparo. Por tales razones, el amparo interpuesto es improcedente, tal como se declarará al hacerse los demás pronunciamientos de ley. Ante la abundante jurisprudencia existente respecto a la notoria improcedencia del amparo cuando, como en el presente caso que se platea como instancia revisora, se hace obligatoria la condena a la parte interponente al pago de las costas causadas, así como la imposición de la multa respectiva a la abogada patrocinante". Y resolvió: "…I) Deniega por notoriamente improcedente, el amparo planteado por Marco Antonio Orozco Arriola, en su calidad de Alcalde Municipal de San Pedro Sacatepéquez, departamento de San Marcos, contra a Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y, en consecuencia: a) condena en costas al postulante; b) impone la multa de mil quetzales a la abogada patrocinante Gladis Hortensia Ramos Juárez de Reyes, quien deberá hacerla efectiva en la Tesorería de la Corte de Constitucionalidad, dentro de los cinco días siguientes a partir de estar firme este fallo, cuyo cobro en caso de incumplimiento, se hará por la vía legal correspondiente...". III) APELACIÓN: El postulante apeló. IV) ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA: A) La amparista manifestó que se vulneró el principio jurídico del debido proceso, porque no es procedente que un juez privativo de trabajo declare la nulidad de los acuerdos en los que se hizo constar las causas justas que motivaron la destitución de los servidores públicos, puesto que se le limita la oportunidad de probar la justicia o injusticia de los despidos dispuestos. Asimismo, se refirió a lo expuesto por uno de los Magistrados del Tribunal de Amparo de primer grado en el voto razonado de la sentencia que ahora se conoce en alzada, en el que manifestó que el artículo 65 de la Ley de Servicio Municipal establece que las diferencias entre los servidores municipales y las municipalidades, sean individuales o colectivas, se rigen por las disposiciones establecidas en aquella norma y en las preceptuadas en el Código de Trabajo, cuerpos normativos que no otorgan al juez ordinario laboral la facultad de declarar la nulidad de los acuerdos mencionados, pues de conformidad con lo preceptuado en los artículos 157 y 158 del Código Municipal, contra aquellos actos administrativos era procedente el recurso de revocatoria dentro del ámbito administrativo. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, en consecuencia, se revoque la sentencia apelada. B) El Ministerio Público alegó que comparte lo resuelto por el Tribunal de Amparo de primera instancia, debido a que la autoridad impugnada, al dictar la resolución que constituye el acto reclamado no vulneró los derechos denunciados por la amparista, puesto que su actuación encuentra asidero en las facultades que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo. Señaló, además, que de conformidad con el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado corresponde a los tribunales ordinarios; en consecuencia, el amparo, por su naturaleza no puede constituirse en una instancia revisora de lo resuelto en la jurisdicción ordinaria. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto y, en consecuencia, se confirme la sentencia apelada. CONSIDERANDO: -I- El agravio es un elemento esencial para la procedencia del amparo y, sin su concurrencia, no es posible el otorgamiento de la protección que la mencionada acción conlleva, sobre todo cuando la autoridad impugnada, al momento de emitir el acto que se denuncia como agraviante, ha actuado en el ejercicio de sus atribuciones y funciones reconocidas por la ley e interpretado y aplicado la norma en un sentido apropiado, lo que no patentiza la violación de alguno de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República, los tratados internacionales y las leyes. -II- En el caso de estudio, la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos, por medio del Alcalde Municipal, Marco Antonio Orozco Arriola, acude en amparo contra la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por haber dictado la sentencia de trece de noviembre de dos mil siete, que revocó la emitida por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de San Marcos; en consecuencia, declaró con lugar la demanda ordinaria laboral de nulidad de los acuerdos de remoción de varios empleados, promovida por Jeovani Jacobo Orozco Cotton, en quien se unificó personería, en su contra. Denuncia la postulante que la resolución dictada por la autoridad impugnada vulneró su derecho de defensa y los principios jurídicos del debido proceso y de legalidad, por los motivos expuestos en el apartado de resultados del presente fallo. -III- De los agravios denunciados por la postulante, este Tribunal advierte que se circunscriben principalmente al hecho de que el asunto subyacente al amparo se ventiló en una vía que no era la idónea, por lo que la Sala recurrida, al resolver de la manera que lo hizo, le vedó la oportunidad de refutar la argumentación de los actores en la vía de lo contencioso administrativo, situación que deriva en vulneración a su derecho de defensa y a los principios jurídicos de legalidad y del debido proceso. Determinado el punto toral en que se hace descansar el agravio denunciado por la postulante, esta Corte,

al efectuar el análisis del caso establece que dentro del proceso que subyace a la presente acción, aquélla fue emplazada mediante notificación efectuada el diecisiete de abril de dos mil siete (obrante a folio setenta y dos del juicio ordinario laboral treinta y uno – dos mil cinco); el día señalado para la celebración de la audiencia oral, el Síndico Primero de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos, compareció en representación de la demandada; sin embargo, el Juez de la causa estableció que los documentos con los que acreditó la representación de la entidad edil, no eran suficientes para el efecto, pues no contaba con autorización del Concejo Municipal, razón por la cual no se tuvo por contestada la demanda; posteriormente, el Juez declaró sin lugar la pretensión, con el argumento de que para obtener la declaratoria de nulidad de los acuerdos relacionados anteriormente, debieron instar el procedimiento establecido en el artículo 157 del Código Municipal, aún cuando el fondo del asunto fuera de índole laboral. Los demandantes promovieron recurso de apelación y, la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, revocó la decisión que conoció en alzada al considerar, entre otros aspectos, que si bien los acuerdos fueron emitidos por la postulante en ejercicio de sus funciones como entidad autónoma, aquellos evidenciaron que se trataba de cuestiones laborales, debido a que se destituyó a los empleados, por lo que no podían considerarse como actos puramente administrativos; en consecuencia, el hecho de que la autoridad impugnada no haya resuelto el caso concreto conforme a sus intereses, no implica violación a su derecho de defensa. Además, si la accionante estimaba que el asunto que constituye el antecedente del presente amparo, estaba siendo ventilado en una vía legal que no es idónea, tuvo a su alcance oportunamente los mecanismos previstos en la ley para solventar esa situación, tal es el caso, por ejemplo, del planteamiento de conflicto de jurisdicción; al no hacerlo, no es dable que su pretensión sea trasladada al plano constitucional, debido a que no compete a esta jurisdicción corregir la forma omisiva o negligente en que el amparista procedió ante los órganos jurisdiccionales ordinarios. Por lo tanto, la Sala recurrida ciñó su actuación dentro de las atribuciones que le confiere la ley, no evidenciándose vulneración a los principios de legalidad y del debido proceso. En igual sentido se pronunció esta Corte en sentencia de catorce de febrero de dos mil ocho, emitida dentro del expediente tres mil cincuenta y seis – dos mil siete (3056-2007). Lo antes expuesto impone reconocer que una vez definido por el juzgador que la materia sometida a su conocimiento era de carácter laboral, no podía aplicar la Ley de lo Contencioso Administrativo, pues esta Corte ha sostenido el criterio de que la materia laboral se encuentra excluida de la aplicación de los procedimientos regulados en la Ley precitada, ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo 17 “Bis” de dicho cuerpo legal, tal como lo estimó la autoridad impugnada al emitir el acto reclamado. Este criterio fue sostenido por esta Corte en sentencia de dieciocho de marzo de dos mil nueve, emitida dentro del expediente tres mil seiscientos cuarenta y nueve – dos mil ocho (3649-2008). Los razonamientos expuestos permiten establecer entonces, que el agravio reprochado al acto reclamado por parte de la postulante es inexistente, ya que la Sala recurrida, al emitir el acto que en esta vía se enjuicia, hizo una aplicación e interpretación adecuada de la ley, encuadrando su actuación dentro de las atribuciones que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo…”. [Sentencia del 29 de junio de 2010, dictada dentro del Expediente 1187-2009]. “….Al efectuar el análisis de las constancias procesales, se establece que el juez de primer grado, al valorar la prueba aportada por la parte demandada, estableció que la relación laboral sostenida con el amparista, había finalizado por el advenimiento del plazo establecido en el contrato y que, al no encajar en los casos de inamovilidad previstos en la ley, declaró sin lugar la demanda respectiva. La autoridad cuestionada, al conocer el fallo en alzada, confirmó lo dispuesto en primera instancia. Para el efecto, consideró, en primer término, el hecho de que entre el postulante y la Municipalidad de Villa Nueva del departamento de Guatemala existió un contrato de trabajo por tiempo indefinido, pese a que la empleadora celebró varios contratos a plazo fijo - del veinte de abril de dos mil nueve, al treinta y uno de diciembre de dos mil diez - con la intención de interrumpir la continuidad de la prestación, por la naturaleza del servicio, el tracto sucesivo, así como por el tipo de puesto desempeñado por el accionante, obligaba a que la relación fuera de carácter permanente. Sin embargo, determinó que, al no estar previsto en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la reinstalación en casos de terminación laboral por decisión unilateral, así como porque el postulante no se encontraba en ninguno de los casos de inamovilidad establecidos en el Código de Trabajo, la pretensión del trabajador no podía ser acogida. Teniendo en cuenta lo anterior, este Tribunal advierte que la Sala denunciada, al emitir la sentencia que constituye el acto reclamado, vulneró los derechos constitucionales enunciados por el postulante, ello porque, no obstante haber reconocido la existencia de la relación laboral por tiempo indefinido entre el trabajador y la empleadora, confirmó la desestimatoria de la pretensión, y únicamente dejó a salvo el derecho de reclamar las prestaciones que pudieran corresponderle, al haber determinado que la causal invocada por la empleadora para poner fin a la relación –finalización del plazo establecido en el contrato- carecía de sustento… …Teniendo en cuenta el razonamiento que precede, se estima necesario considerar que si bien en el caso antecedente del amparo no concurre ninguno de los supuestos que tienen expresamente contemplada la reinstalación como consecuencia jurídica, y que también este Tribunal ha sostenido que la reinstalación procede en los casos taxativamente establecidos en la ley -general o específica-, de igual manera, ha dispuesto que no puede desconocerse la viabilidad de esta consecuencia jurídica

ARTÍCULO 321.

El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.[303]

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

a) Los abogados en ejercicio;

(la reinstalación), para el caso en que se declare la nulidad del despido en ausencia de causal justa, por medio del respectivo juicio ordinario laboral. En similar sentido se pronunció esta Corte en las sentencias de tres de febrero de dos mil diez, veinte de enero y veintitrés de junio de dos mil once, dictadas en los expedientes tres mil trescientos setenta y siete guion dos mil nueve, un mil doscientos sesenta y seis guion dos mil diez y ciento diecinueve guion dos mil once (3377-2009, 1266-2010 y 119-2011) respectivamente….” [Sentencia del 5 de diciembre de 2013, dictada dentro del Expediente número 1788-2013].

[303] Si bien es cierto el proceso es oral, lo cual presupone la presencia de las partes en el Tribunal, existen actos para los cuales esta presencia no es necesaria, al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "… El artículo 328 del Código de Trabajo, en su parte conducente, establece: "(…) Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar donde se encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones. (…) El demandado y las otras personas a la que la resolución se refiere, serán notificadas la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal. (…)". La norma trascrita, es clara al establecer, que el demandado será notificado la primera vez en el lugar que indique el demandante y, posteriormente, aquél y las demás partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones dentro de la circunscripción territorial del juzgado correspondiente, de lo contrario, esto es, si no fija un domicilio para que se le practiquen las notificaciones en el territorio donde está asentado el juzgado, se les seguirá notificando por los estrados del tribunal. En el presente caso, Hilda Mendoza Cano denuncia que en el juicio ordinario laboral que se inició en su contra, la resolución de veinte de julio de dos mil siete, que nuevamente citó a audiencia a las partes, no le fue notificada de conformidad con la ley, debido a que aquélla debió hacerse en forma personal; en consecuencia, se le impidió ejercer su defensa en forma efectiva y con ello se vulneró su derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso, pues, posteriormente, se le declaró rebelde y confesa en resoluciones de cuatro y veinticinco de septiembre de dos mil siete, respectivamente -actos reclamados-. Esta Corte, al analizar los antecedentes de la presente acción de amparo advierte, que la afectación denunciada, no se ha producido, porque la amparista confunde los conceptos de primera comparecencia al proceso con el de asistencia a la primera audiencia, haciendo una interpretación antojadiza del artículo 328 del Código de Trabajo; porque aunque esta Corte haya establecido el criterio que la comparecencia al juicio laboral en forma personal es obligatoria (sentencia de catorce de agosto de dos mil siete, expediente mil seiscientos ochenta y dos - dos mil siete [1682-2007]), existen cuestiones propias del trámite -como por ejemplo, fijar nuevo domicilio para recibir notificaciones, el nombramiento de un nuevo asesor en la causa, la impugnación de la resolución que le da trámite a la demanda, el planteamiento de una cuestión de competencia, etc.-, que pueden ser instadas sin necesidad de que el demandado acuda al juzgado (criterio sostenido por esta Corte en la sentencia de uno de julio de dos mil ocho; expediente cuatrocientos setenta - dos mil ocho [470-2008]), y que serán identificadas como primera comparecencia al proceso. En conclusión, debido a que la parte demandada estaba enterada del proceso que se instruía en su contra, por lo que de conformidad con el análisis efectuado en el presente acápite al artículo 328 del Código de Trabajo, existía para aquélla la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones conforme a la ley -dentro del lugar en el que se encuentra asentado el tribunal-; máxime que se encontraba apercibida para hacerlo de conformidad con el numeral VII de la resolución dictada por la autoridad recurrida el día diecisiete de abril de dos mil siete, la que le fue notificada en forma personal; cuando no cumplió con el mandato establecido en la ley y en la resolución referida, actuó con negligencia y, como consecuencia, es la única responsable de la indefensión que denuncia, porque cuando una de las partes incumple aquella obligación transmuta la forma en la que deben dársele a conocer las resoluciones que se dicten en el asunto en el que participa, provocando que se le comuniquen por los estrados del Tribunal. Es por ello que, cuando la autoridad impugnada,

b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite: y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y,

c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.[304]

ARTÍCULO 322.

Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.

También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

ARTÍCULO 323.[305]

Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

---

ordenó notificarle la fecha de la celebración de una nueva audiencia por los estrados del juzgado, con fundamento en que la accionante no cumplió con el apercibimiento establecido en la resolución citada anteriormente, ni con lo normado en el artículo 328 del Código de Trabajo, lo hizo fundado en ley, y no le provocó a la amparista el agravio que denuncia. Igual acontece con los otros actos reclamados, resoluciones de cuatro y veinticinco de septiembre de dos mil siete. Los razonamientos anteriormente señalados, evidencian la inexistencia de agravio que haya lesionado derechos y garantías constitucionales de la solicitante, que deba ser reparado por esta vía; razón por la cual, el amparo planteado deviene improcedente, y siendo que, el tribunal de primer grado resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, pero por las razones aquí consideradas, con la modificación en cuanto a que se exonerará del pago de las costas a la interponente por no haber sujeto legitimado para su cobro y en cuanto a precisar lo correspondiente para el caso de incumplimiento de la multa impuesta…" [Sentencia del 3 de septiembre de 2008, dictada dentro del Expediente 2087-2008].

[304] Párrafo reformado por el artículo 1 del Decreto 86-71 del Congreso de la República de Guatemala, por el artículo 3 del Decreto 1486 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 1 del Decreto 4-97 del Congreso de la República de Guatemala.

[305] Reformado por el artículo 20 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 324.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación.

Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico - social, todos los días y horas son hábiles.[306]

ARTÍCULO 325.

Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días.

ARTÍCULO 326.

En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la ley constitutiva del Organismo Judicial.[307] Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

---

[306] Esta disposición es válida únicamente para las actuaciones de la pieza principal del proceso, no para los incidentes que se tramitan en cuerda separada tal y como lo ha sostenido jurisprudencialmente la Corte de constitucionalidad al razonar: "…El postulante señaló que si en los conflictos colectivos de carácter económico social todos los días y horas son hábiles, por ende los incidentes deberán desarrollarse bajo las mismas circunstancias que el asunto principal, de manera que al resolver de la forma que se cuestiona en esta acción, se apartó de lo normado y perjudicó sus intereses. Esta Corte estima procedente señalar que para los casos de una cuestión incidental se ha establecido en su doctrina que no es aplicable en todos los casos lo normado en el artículo 324 del Código de Trabajo, el que establece: "…para la sustanciación de los conflictos de carácter económico - social, todos los días y horas son hábiles.". Esa directriz que como la norma lo señala de manera expresa, resulta aplicable únicamente al procedimiento para la sustanciación de los conflictos colectivos de carácter económico social, pero no para el trámite de reinstalación, el que resulta ser un procedimiento accesorio al conflicto aunque respecto de éste simplemente surge la viabilidad de las solicitudes de reinstalación por la vigencia de prevenciones en aquel, pero son independientes respecto de los efectos que producen y también del resultado final al que arribe el conflicto colectivo de carácter económico social, por lo que, la aplicación de la norma citada no es viable en todos los casos. El criterio referente a que el principio contenido en el artículo 324 del Código de Trabajo, no es aplicable a los trámites de reinstalación ha sido sostenido por esta Corte, entre otros, en las sentencias dictadas en los expedientes dos mil setecientos - dos mil ocho (2700-2008) de veintiuno de octubre de dos mil ocho, dos mil setecientos diecisiete - dos mil ocho (2717-2008) de veinticinco de noviembre de dos mil ocho, y setenta y cuatro - dos mil trece (74-2013) de diez de septiembre de dos mil trece..." [Sentencia del 22 de mayo de 2015, dictada dentro del Expediente 3364-2013].

[307] Actualmente Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 y Ley del Organismo Judicial Decreto del Congreso de la República 2-89.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia.[308]

ARTÍCULO 326 "bis",[309]

Los expedientes se formarán por duplicado. El original del duplicado se extenderá en papel español, bond u otro de similar calidad.

Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el Tribunal continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos.

Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo.

CAPÍTULO SEGUNDO
NOTIFICACIONES

ARTÍCULO 327.

Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y, sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso:

a) Personalmente;

b) Por los estrados del tribunal; y

c) Por el libro de copias.

En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

ARTÍCULO 328.

Se notificará personalmente:

a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;[310]

---

[308] Últimos dos párrafos adicionados por el artículo 5 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

[309] Adicionado por el artículo 6 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

[310] La legislación nacional prevé ciertas prerrogativas para el Estado de Guatemala cuando es demandado por los particulares entre ellas la prevista en el artículo 18 del Decreto 512 del Congreso de la República que establece: "Las notificaciones que para contestación de demanda hubieren de hacerse al Procurador General de la Nación, se practicarán por medio de cédula, a la cual deberá acompañarse la copia o copias de ley. La cédula deberá ser entregada personalmente al Procurador General o al jefe de la Sección, y desde la fecha de la entrega, anotada por el notificador, comenzará a correr un lapso de quince días, a cuya terminación se considerará consumada

b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;

c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;

d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;

e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y en las que se haga efectivo éste;

f) Las que contengan el día para la vista;

g) Los autos y sentencias;

h) Los autos para mejor proveer; e

i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Estas notificaciones no puede[311] ser renunciadas.

Al hacer cualquiera de las notificaciones a que se refiere el artículo anterior, se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificando en todo caso, el expediente respectivo.

Toda notificación personal o[312] practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificador con multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales la segunda; y con destitución la tercera. Se hará constar el mismo día en que[313] haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmada por el notificador,[314] pero si éste se negare a suscribirla, el notificador dará fe de ello y la notificación será válida.

---

la notificación. Sin embargo, el Procurador General puede darse por notificado en cualquier momento dentro de ese lapso.". Si bien es cierto, esa norma carece de sentido a raíz de la jurisprudencia sentada por la Corte de constitucionalidad en virtud de la cual se le confiere participación como parte de los procesos a la entidad nominadora junto a la representación legal del Estado de Guatemala, en tanto no existe una actualización de la norma, esta regulación debe ser tenida en cuenta.

[311] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece la palabra "puede" y no "pueden".

[312] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece la palabra "o" y no "se".

[313] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América no aparece la palabra "se".

[314] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América no aparece la palabra "notificado" en consecuencia el error de redacción corresponde al texto original del Decreto del Congreso de la República 1441 publicado en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América de fecha 16 de junio de 1961.

Para hacer las notificaciones personales, el notificador o un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser notificada, hará la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora de entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma. También podrán hacerse estas notificaciones entregándose en las propias manos del destinatario, donde quiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal, la copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta.

Cuando la notificación se haga por notario, el juez entregará a éste, original y copias de la solicitud o memorial y de la resolución correspondiente, debiendo el notario firmar en el libro la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificación a continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes no podrán actuar como notarios notificadores en el juicio de que se trate.

La cédula debe contener: Nombres y apellidos de la persona a quien se notifica, lugar, fecha y hora en que se le hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.

Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar en donde se encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones. El demandado y las otras personas a la que la resolución se refiere, serán notificadas la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal.[315]

Cuando haya de notificarse o citarse a una persona residente fuera del lugar del juicio, se hará la notificación o citación por medio de exhorto dirigido al juez de primera instancia, si la persona residiere en la cabecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un municipio. El juez comisionado para el efecto, está obligado a comunicar al juez comitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica, el haber practicado la notificación respectiva, indicando el lugar, día y hora en que tuvo efecto.

El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Cuando el notificador sepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada, que ésta se halla ausente de la República, se abstendrá de entregar o de fijar cédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse.

ARTÍCULO 329.

Las demás notificaciones se harán a los litigantes por los estrados o por los libros de copias del tribunal y surtirán sus efectos dos días después de fijadas las cédulas en los estrados o de

[315] Párrafo reformado por el artículo 27 Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

agregadas las copias a los legajos respectivos. De toda resolución se dejará copia al carbón, íntegra y legible, la cual firmará y sellará el secretario del tribunal, consignando la fecha y hora en que la suscriba y agregue a los legajos, de lo que pondrá razón en los autos, identificando el respectivo expediente. Dichas copias se coleccionarán debidamente ordenadas y foliadas, atendiendo a las distintas clases de asuntos que se tramiten. Las copias de las resoluciones de carácter precautorio, las coleccionará en forma reservada bajo su propia responsabilidad el secretario del tribunal. El secretario deberá cumplir con las obligaciones que le impone este artículo dentro de veinticuatro horas de dictada la resolución, bajo pena de multa de cinco quetzales, la primera vez que incumpla; de diez quetzales, por la segunda, y de destitución por la tercera. Las copias de las resoluciones servirán, asimismo, para la reposición de cualquier expediente que se extravíe.

CAPÍTULO TERCERO
ACUMULACIONES

ARTÍCULO 330.

En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes.[316]

La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda por vía de reconvención.[317]

---

[316] La situación de que distintas personas jurídicas sean representadas por la misma persona física no implica que ello sea un motivo de acumulación de demandas, tal y como lo ha manifestado la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Esta Corte, al analizar los antecedentes del caso, advierte que la autoridad impugnada, al resolver de la manera como lo hizo, confirmando la resolución que desestimó la acumulación pretendida, actuó dentro de los límites de sus facultades contenidos en el artículo 372 del Código de Trabajo, sin evidenciarse con ello que haya vulnerado derecho alguno de la postulante. Ello en virtud de que se ha constatado en la copia del escrito correspondiente, que la amparista al promover la acumulación de procesos en la jurisdicción ordinaria, no hizo del conocimiento del Juez laboral ni de la Sala jurisdiccional, los alegatos referentes a que las entidades mercantiles demandadas, constituyeran una unidad económica; sino que únicamente basó su pretensión en que en ambos casos la demandada era "su representada", elemento netamente subjetivo en el cual fundamentó su requerimiento, así como en el supuesto hecho de que lo resuelto en uno de los procesos habría de causar efecto de cosa juzgada en el otro. De tal cuenta, este Tribunal arriba a la conclusión que, efectivamente, no se probó la existencia de la unidad económica aludida en la interposición del amparo, entre las entidades que fueron demandadas por una misma persona en diferentes procesos, en virtud que es hasta en esta vía que la postulante precisa la alegación referida; en ese sentido, se advierte la deficiencia en el planteamiento de la presente acción constitucional, dado que ese puntual extremo no se hizo valer en los argumentos vertidos en la jurisdicción ordinaria, quebrantando así la cadena en el control de la decisión, en tanto que fueron motivos disímiles los que sustentaron su gestión e impugnación en aquella instancia, frente a aquellos otros que esgrimió en la jurisdicción constitucional. Consecuentemente, en el caso concreto no quedó evidenciado que se dieran los supuestos previstos en los artículos 538 y 540 del Código Procesal Civil y Mercantil aplicables al caso de estudio, relativos a los principios de la acumulación de procesos; por lo que la Sala, al confirmar el auto que desestimó la solicitud de acumulación en primera instancia, no violó el derecho de defensa ni los principios jurídicos del debido proceso y de legalidad, como denuncia la amparista; esto porque no se probó la identidad de las personas jurídicas demandadas, es decir, no se estableció que los sujetos pasivos en ambos procesos fueran entidades idénticas, criterio asentado por esta Corte en sentencias de uno de marzo de dos mil once, diecisiete de marzo y diecinueve de enero, ambas de dos mil diez, dictadas en los expedientes tres mil doscientos setenta y ocho – dos mil diez (3278-2010), dos mil setecientos treinta – dos mil nueve (2730-2009) y mil ciento cincuenta y nueve – dos mil nueve (1159-2009)….". [Sentencia del 3 de noviembre de 2011, dictada dentro del Expediente 2764-2011].

[317] Para la procedencia de la acumulación es imprescindible que los procesos que se pretenden acumular se encuentren vigentes, tal y como lo ha considerado la Corte de constitucionalidad al razonar: "…Los artículos 538 y

ARTÍCULO 331.

En la acumulación de autos, se estará lo dispuesto por el Código de enjuiciamiento civil y mercantil.[318]

539 del Código Procesal Civil y Mercantil establecen los casos en los que procede la acumulación de procesos, así como los requisitos que debe observar un órgano judicial para decretarla. Adicional al contenido de las normas citadas con anterioridad, resulta indispensable que las autoridades judiciales tengan la certeza de que los procesos cuya acumulación se pretende se encuentren en trámite o en estado de resolver, aspecto esencial que debe establecer el juez previo a considerar la unificación de los conflictos, pues de estar fenecidos, sea por haberse obtenido un pronunciamiento definitivo o por cualquier otra de las causas de terminación de los procesos, imposibilitaría su acumulación, tal como sucedió en el caso concreto, pues uno de los expedientes que se pretendió acumular había concluido anticipadamente debido al desistimiento presentado –según lo establecieron y consignaron las autoridades judiciales en sus respectivos fallos- lo que impidió a los jueces ordinarios en sus respectivas jurisdicciones acceder a la pretensión del ahora amparista, pues al existir un proceso concluido, no podían decretar la acumulación pretendida por el ahora accionante. Por otro lado cabe destacar que según el principio jurídico que determina que “lo accesorio sigue a lo principal” y/o “lo accesorio depende de lo principal y sigue la suerte de éste”, la continuidad de las cuestiones que derivan del ejercicio de derechos o acciones principales, están sujetas a la existencia de éstos, pues dependen directamente de la existencia de las que les dio origen, ya que lo contrario conlleva a la extinción de las cuestiones secundarias, como en el caso concreto, en el que al haberse desistido del asunto principal, el recurso promovido por el postulante tendría el mismo destino, aun cuando su interponente no lo hubiera solicitado, pues su pronunciamiento se encontraba ligado a la existencia del juicio ordinario de reinstalación en el que fue promovido, de ahí que la autoridad recurrida no podía arribar a otra decisión que declarar sin lugar la acumulación por no existir proceso que unificar al juicio en el que se solicitó el trámite conjunto…”. [Sentencia del 7 de junio de 2011, dictada dentro del Expediente 1097-2011].

[318] El Código de trabajo no posee una regulación expresa respecto al instituto de la acumulación, de esa cuenta deben aplicarse de manera supletoria las normas que al respecto establece el Código procesal civil y mercantil estipula en cuanto a los supuestos de PROCEDENCIA de la misma en su artículo 538: “Procede la acumulación de procesos en los siguientes casos: 1. Cuando diversas demandas entabladas provengan de una misma causa, aun cuando sean diferentes las personas que litigan y las cosas que sean objeto de las demandas. 2. Cuando las personas y las cosas son idénticas, aunque las pretensiones sean diferentes. 3. En general, siempre que la sentencia que haya de pronunciarse en un juicio deba producir efectos de cosa juzgada en otro.” A estos requisitos debe sumarse que el artículo 539 prevé: “…No procede la acumulación de procesos que por la naturaleza de sus procedimientos sean distintos; tampoco procede cuando se trate de procesos de ejecución singular y en los interdictos o cuando los procesos se encuentren en diferentes instancias…”; de esa cuenta, para la procedencia de la acumulación, sea de oficio o a instancia de parte interesada, debe tratarse de procesos que se tramiten en la misma vía y se encuentren en la misma instancia. Respecto a la OPORTUNIDAD para plantearla el artículo 541 del mismo cuerpo legal regula que: “La acumulación de procesos puede pedirse en cualquier estado del proceso antes de pronunciarse sentencia definitiva….”. Respecto a la autoridad ANTE QUIEN debe solicitarse, el mismo artículo 541 preceptúa: “La petición se formulará ante el juez que conozca del proceso más antiguo; pero si alguno se tramitara ante un tribunal de mayor jerarquía, la acumulación se hará sobre el que se tramita ante él…”. En cuanto a la FORMA, el artículo 542 del mismo Código regula: “El que pida la acumulación expresará: 1. El juzgado en que se sigan los procesos que deben acumularse. 2. Las personas que en ellos sean interesadas. 3. La acción que en cada uno de ellos se ejercite. 4. El objeto de cada uno de los procesos. 5. Los fundamentos legales en que se apoye la acumulación.”. Respecto a los EFECTOS PROCESALES INMEDIATOS, el artículo 544 del Código procesal civil y mercantil indica: “Desde que se pida la acumulación quedará en suspenso la tramitación de los procesos a que aquella se refiera, sin perjuicio de que se practiquen las diligencias precautorias y urgentes.”. En CUANTO A LOS EFECTOS PROCESALES de la acumulación, el artículo 545 del mismo cuerpo legal establece: “El efecto de la acumulación es que los procesos acumulados se sigan en un solo proceso y se decidan por una misma sentencia. Cuando se acumulen los procesos, se suspenderá el curso del proceso que estuviere más próximo a su terminación, hasta que el otro se halle en el mismo estado, poniéndose razón en autos. La regla establecida en el párrafo anterior, no es aplicable a las acumulaciones que se hagan a los procesos atractivos, a cuya tramitación se acomodarán los que se acumulen a ellos, que se seguirán en cuerda separada. Asimismo, si se tratare de consignaciones de rentas o pensiones, se acumularán de oficio o a solicitud de parte, al proceso principal, y si no fueren aceptadas,

CAPÍTULO CUARTO
DEMANDA

ARTÍCULO 332.

Toda demanda debe contener:

a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

c) Relación de los hechos en que se funda la petición;

d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones[319] e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;[320]

---

se resolverán en sentencia.". Respecto a las IMPUGNACIONES, el artículo 543 del mismo cuerpo legal prevé: "El juez resolverá de plano la acumulación que se le plantee y la resolución que dicte será apelable, ante el tribunal superior…"

[319] A menudo de forma arbitraria los Jueces de trabajo en uso de un excesivo formalismo declaran sin lugar demandas de trabajadores y trabajadoras aduciendo que, al existir un error en la denominación del patrono, éste no puede ser condenado. La Corte de constitucionalidad, sin embargo, ha determinado que este formalismo no es compatible con los principios del Derecho de trabajo y, de esa cuenta, el error en la denominación del patrono no constituye un obstáculo para que se le condene y se ejecute la sentencia al considerar: "…Si la primera situación fuera cierta, por lógica la segunda -omisión de audiencia- debiera resultar intrascendente para el hoy accionante, lo que hace concluir a esta Corte, que en el caso subyacente al amparo, el demandado no es distinto del hoy amparista, y que lo que ocurrió, fue una percepción inexacta del trabajador demandante en el nombre o denominación de su patrono, cuestión congruente con el hecho de que el amparista al hacer su alegación de no haber sido citado en el proceso, no argumentó en ningún momento que el lugar donde se notificó la demanda laboral fuera distinto de su sede social, o bien, que en el mismo hubiere sido imposible ubicarlo. Cabe resaltar que el nombre del amparista frente al consignado en la demanda y la sentencia ahora impugnada, fueron distintos, Vollebregt Henk, Hendrikus Frederikus Vollebregt Schauw y Hendrikus Fredecus Vollebregt Schonw; sobre el particular, conviene comentar que no es reprochable al trabajador que no conozca a ciencia cierta o con exactitud el nombre o denominación de su patrono; esto, porque por la misma desigualdad de condiciones entre trabajador y patrono -porque como las hay económicas también las hay administrativas y de cualquier índole-, no es razonable pensar que un empleado tenga fácil acceso a corroborar el nombre de su patrono. Con esta situación converge el hecho de que el demandante, en el trámite del juicio ordinario laboral, al decretarse el embargo definitivo de la finca número ocho mil ciento treinta y tres, folio ciento cuarenta y siete del libro cuarenta y ocho de Suchitepéquez, acompañó certificación de la anotación registrada en la letra A de la partida y folio número trescientos sesenta y nueve del libro cuarenta y seis de Identificaciones del Registro Civil de Guatemala y la anotación al margen de la partida número setecientos tres, folio treinta y dos del libro treinta y dos de extranjeros domiciliados, la que obra a folio ciento ocho de la pieza de primera instancia, por medio de la cual demostró que los nombres aludidos identifican a la misma persona. Este dato refleja con más claridad, que en el caso objeto de este amparo, es factible comprender que el demandante equivocó el nombre de su patrono, pero que efectivamente el reclamo que ejercía lo enderezaba contra el ahora amparista. Lo expuesto permite concluir que la sentencia contra la que se reclama en este amparo, no entraña violación a los derechos de defensa y al debido proceso del accionante, sino que su emisión es consecuencia de un proceso en el que el Juez a su cargo aplicó principios jurídicos extensivos, que le llevaron a concluir que el ahora amparista quedó vinculado a sus efectos y consecuencias, tales como soportar el embargo y la adjudicación en pago del bien inmueble de su propiedad, con el que se pretende hacer efectivo el pronunciamiento condenatorio que contiene. En igual sentido resolvió esta Corte en sentencias de uno de febrero, once y dieciocho de julio, todos de dos mil siete y veintitrés de junio de dos mil nueve, dentro de los expedientes dos mil doscientos doce – dos mil seis, tres mil ciento cincuenta – dos mil seis, trescientos ochenta y siete – dos mil siete y cuatro mil setecientos dieciséis – dos mil nueve;

e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;[321]

---

respectivamente (2212-2006, 3150-2006, 387-2007 y 4716-2009)…" [Sentencia de 9 de febrero de 2009, dictada dentro del Expediente 1972-2009]. De la misma manera ha sostenido: "…Cabe resaltar que si bien el nombre del amparista consignado en la demanda y en la solicitud de la orden de embargo ahora impugnada, fueron distintos al nombre que señala el accionante como correcto, conviene comentar que no es reprochable al trabajador que no conozca a ciencia cierta o con exactitud el nombre o denominación de su patrono, porque por la misma desigualdad de condiciones entre trabajador y patrono -porque como las hay económicas también las hay administrativas y de cualquier índole-, no es razonable pensar que un empleado tenga fácil acceso a corroborar el nombre de su patrono. En casos similares, esta Corte ha pronunciado el criterio expuesto anteriormente en los expedientes, cuatro mil setecientos dieciséis – dos mil nueve, mil novecientos setenta y dos – dos mil nueve y mil doscientos sesenta y tres – dos mil once, (4716-2009, 1972-2009 y 1263-2011) sentencias de veintitrés de junio de dos mil diez, nueve de febrero y veintiuno de junio, ambas de dos mil once, respectivamente…" [Sentencia de 1 de agosto de 2012, dictada dentro del Expediente 561-2012].

[320] La pérdida de positividad por el apartamiento de los tribunales de los principios del Derecho del trabajo ha dado lugar a que los procedimientos sean sometidos en la práctica a cada vez mayores formalismos por parte de los tribunales lo que a su vez abre las puertas para que estos excesos sean alegados como derechos por los empleadores en los juicios. Un aspecto empleado tanto como práctica o argumentación es el relativo al lugar para notificar el patrono, se devuelven las cédulas aduciendo que allí no se encuentra la sede social del patrono o bien existe una negativa a recibirla sin que el notificador o notificadora ejercite los procedimientos en caso de negativa a recibir la notificación. De hecho, al demandar, los trabajadores y trabajadoras solamente deben cumplir con indicar un lugar para notificar a la otra parte, la ley no requiere que sea su sede social, en consecuencia puede ser el centro de trabajo en el cual se ejecutaron o ejecutan las labores, sin que ello afecte la validez de la notificación. La Corte de constitucionalidad ha reafirmado esto argumentando además que no es obligación del trabajador el conocer en donde se ubica la sede social del empleador al considerar: "….El examen de las actuaciones demuestra que la ahora amparista fue demandada por Blanca Dilia Reyes Blanco, quien pretendía el pago de indemnización y demás prestaciones laborales. En el proceso consta que previo a promover la demanda, la trabajadora acudió ante la Inspección General de Trabajo, emplazando a su ex empleadora; en aquella esfera la ahora accionante manifestó que la sede social de la empresa se ubicada en la Ciudad capital, aportando la dirección exacta para ser habida, sin embargo, al ser demandada, las notificaciones del proceso se realizaron en la primera dirección donde fue emplazada para comparecer ante la autoridad de trabajo; el intento que hizo una persona de devolver las cédulas de notificación, expresando que la demandada tenía su sede social en lugar distinto, no fue aceptado por el Juez, por lo que, llegado el momento procesal, la autoridad jurisdiccional dictó sentencia en la que la declaró confesa y rebelde y, a la vez, la condenó al pago reclamado. La accionante apeló y la autoridad impugnada por medio de la resolución que constituye el acto reclamado confirmó lo dispuesto en primera instancia. Al accionar en la vía constitucional sostuvo que no tuvo la oportunidad de ejercer su defensa porque nunca fue notificada de la demanda, debido a que las notificaciones se hicieron en un lugar distinto a aquél donde tiene su sede social. La Corte Suprema de Justicia declaró sin lugar el amparo por falta de agravio y, porque la esfera constitucional no puede ser utilizada como instancia revisora de lo resuelto por los órganos jurisdiccionales. Expuesto los elementos anteriores, se establece que el reclamo fundamental de la amparista, consiste en que nunca tuvo conocimiento del proceso ventilado en su contra, porque la demandante con consentimiento de la autoridad judicial, se dieron a la tarea de que se le notificara en lugar distinto al señalado expresamente cuando compareció a la junta conciliatoria ante la Inspección General de Trabajo. El tribunal impugnado reconoció sin embargo, que la demandada y condenada ahora amparista, si tuvo conocimiento de la demanda entablada en su contra, porque si bien es cierto, señaló la dirección donde tiene ubicada su sede social, tal argumentación la hizo en la esfera administrativa para efectos de la junta conciliatoria; sin embargo, cuando se le notificó la demanda, omitió comparecer a ejercer su defensa y, por ende, a señalar lugar donde notificarle como era debido, ello cobra mayor fuerza, al establecerse que la ahora accionante, al tener conocimiento de la sentencia dictada en su contra, ejercitó su derecho de apelación en el tiempo debido, no obstante, en el amparo manifiesta que tal derecho lo ejercitó porque, "...de forma casual y poco particular mi representada se enteró de la existencia de la sentencia de fecha dos de marzo de dos mil nueve y estando en tiempo, interpuso recurso de apelación en contra

f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;[322]

g) Lugar y fecha; y

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.[323]

---

de la misma". La Sala reconoció que la amparista tuvo conocimiento de la demanda, porque el lugar donde se le notificó la dilación del juicio ordinario, es la misma en la que se le notificó el emplazamiento por parte de la Inspección General de Trabajo, no obstante, ésta en aquel momento no negó que ese fuera un lugar donde podía ser habida; a ello debe agregarse que en dicha dirección existe una sucursal que, a pesar que corresponde a otra sociedad, tiene de igual manera su sede social en la misma dirección que la accionante pretende que se le notifique judicialmente, tales circunstancias, merecen similar conclusión para este Tribunal, al reconocer que lo que ocurrió fue que la trabajadora no conocía con exactitud la dirección de la sede social de su ex empleadora, cuestión congruente con el hecho de que la amparista al hacer su alegación de que no es su dirección, no argumentó en ningún momento que en el lugar donde se le notificó el emplazamiento por parte de la Inspección General de Trabajo, fuera imposible ubicarla. Conviene asimismo argumentar, que en fallos anteriores, esta Corte sostuvo que no es reprochable al trabajador que no conozca a ciencia cierta o con exactitud, el nombre o denominación de su patrono, al igual que lo sería la dirección exacta donde tiene su sede social; esto, porque por la misma desigualdad de condiciones entre trabajador y patrono -porque como las hay económicas también las hay administrativas y de cualquier índole-, no es razonable pensar que un empleado tenga fácil acceso a corroborar la dirección de su patrono, sentencias de once y dieciocho de julio de dos mil siete y veinte de agosto de dos mil ocho, dictadas en los expedientes, tres mil ciento cincuenta – dos mil seis, trescientos ochenta y siete – dos mil siete y un mil setecientos trece – dos mil ocho (3150 –2006, 387 – 2007 y 1713-2008), aplicables en relación a la desigualdad señalada, y al no reproche por la deficiencia en el señalamiento de los aspectos tratados (nombre correcto del patrono y dirección exacta de la sede social de éste). Con esta situación converge el hecho de que cuando la demandante se presentó ante la autoridad administrativa de trabajo, a la audiencia que se señaló para la conciliación de las partes, compareció por medio de quien corresponde la ahora amparista, sin objetar el lugar donde se le había notificado la audiencia que en ese momento evacuaba…." [Sentencia del 17 de agosto de 2010, dictada dentro del Expediente 2270-2010].

[321] El requisito que debe cumplirse en la demanda es únicamente enumerar los medios de prueba individualizando los mismos de conformidad con la naturaleza de estos. Esto quiere decir que el requisito legalmente exigible no es el indicar qué se pretende probar con cada medio prueba.

[322] La petición al tribunal en términos precisos no presupone que el trabajador o trabajadora presente un cálculo exacto de las prestaciones que demanda como tampoco que determine los procedimientos a través de los cuales el patrono dará cumplimiento a lo que eventualmente se resuelva, se refiere simplemente a expresar la consecuencia fáctica que se requiere. Este criterio, ha sido reafirmado por la Corte de constitucionalidad al determinar que no corresponde a la sentencia establecer el cálculo de las prestaciones que se demanden ya que ello corresponde a la etapa de liquidación del proceso: "…Por último, se advierte que la autoridad impugnada, al proferir el acto reclamado, estableció los montos de las prestaciones a que se había condenado a la entidad patronal; sin embargo, el cálculo respectivo de aquéllas corresponde a otra fase del proceso y que debe ser iniciada por el juez de primera instancia al estar firme la sentencia…" [Sentencia del 27 de mayo de 2009, dictada dentro del Expediente 4160-2008].

[323] De conformidad con los artículos 5, 152, 154 y 155 de la Constitución política de la República, las facultades de los funcionarios públicos se limitan a las que expresamente les establecen las leyes, tal y como lo ha sostenido jurisprudencialmente la Corte de constitucionalidad de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad al considerar: "...El principio de legalidad contenido en los artículos 5o., 152, 154 y 155 de la Constitución implica que la actividad de cada uno de los órganos del Estado debe mantenerse dentro del conjunto de atribuciones expresas que le son asignadas por la Constitución y las leyes..." [Gaceta No. 39, expediente No. 867-95, página No. 35, sentencia: 22-02-96]. Esta limitación es trasladada al plano de la administración de justicia por el artículo 203 de la Constitución política de la República que preceptúa: "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República…". En ese sentido, y teniendo en cuenta que el Derecho de trabajo en su aspecto adjetivo reduce al máximo posible los formalismos con el fin de dotar a los trabajadores y trabajadoras

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.[324]

---

de acceso a una tutela judicial efectiva que garantice la tutelaridad e irrenunciabilidad para los trabajadores de los derechos laborales, los requisitos por los cuales un Tribunal puede hacer uso de la facultad que le confiere el artículo 334 de este Código son, como expresamente lo establece dicho artículo: "…los requisitos enumerados en el artículo 332…". Resultando en consecuencia arbitrario y contrario a la ley el demorar la admisión a trámite de una demanda bajo el argumento de la necesidad de que el trabajador o trabajadora de cumplimiento a algún requisito que no se encuentre expresa y literalmente previsto por el artículo 332.

[324] El artículo 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos establece: "1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando la violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. 2. Los Estados partes se comprometen: a. A garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b. A desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c. A garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión que se haya estimado procedente el recurso". A la presente fecha, el Estado de Guatemala ha incumplido con su deber internacional de proveer de un recurso sencillo y rápido que permita la debida protección de aquellas disposiciones violatorias de sus derechos, al menos uno que permita impedir de manera efectiva y rápida la consolidación en el tiempo hasta el punto de hacer nugatoria su efectiva reparación de las violaciones a tales derechos; si bien es cierto, la legislación nacional proporciona la vía del amparo, la sujeción de la procedencia de este al agotamiento del principio de definitividad que implica el agotamiento de todos los recursos administrativos y judiciales impide que en la práctica tenga el efecto requerido por la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. El presente artículo prevé que "En el memorial de demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida…". Como puede apreciarse del texto expreso de la Ley, no existe una limitación legal respecto a las medidas que pueden dictarse con carácter precautorio ya que el Código de Trabajo, atendiendo a la necesidad de tutela de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, omite realizar una enumeración y definición de estos precisamente a efecto de que las mismas puedan ser dictadas de manera que mejor sirvan a sus fines. Esta amplitud prevista por el Código de trabajo no puede ser restringida mediante la aplicación supletoria de otra ley. Al respecto la Corte de Constitucionalidad ha resuelto: "…b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que esta tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal…" [Gaceta No. 32, expediente No. 468-83, página 143, sentencia de fecha 6 de mayo de 1994]. En su publicación: "EL ACCESO A LA JUSTICIA COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. ESTUDIO DE LOS ESTÁNDARES FIJADOS POR EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS", la Comisión Interamericana de Derechos Humanos reafirma que "la noción de efectividad del recurso que emana del artículo 25 de la Convención Americana, tanto en su aspecto normativo como empírico, se asocia a la idoneidad del remedio para prevenir, detener, privar de efectos y reparar la afectación al derecho humano de que se trate. Por ello, la Corte IDH ha concluido, una y otra vez, que "la inexistencia de un recurso efectivo contra las violaciones de los derechos reconocidos por la Convención Americana constituye una transgresión de la misma por el Estado Parte" [Corte I.D.H., Caso Durand y Ugarte. Sentencia de 16 de agosto de 2000. Serie C No. 68, párrafo 102; Caso Cantoral Benavides. Sentencia de 18 de agosto de 2000. Serie C No. 69, párrafo 164; Caso Ivcher Bronstein. Sentencia de 6 de febrero de 2001. Serie C No. 74. párrafo 136; Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni. Sentencia de 31 de agosto de 2001. Serie C No. 79, párrafo 113, entre otros.]". De tal forma que la falta de acceso a una medida que permita impedir la ejecución de un acto que vulnera los derechos reconocidos a un trabajador no resulta justificable en la justicia laboral en donde la amplitud establecida por el Código de Trabajo para adoptar medidas precautorias que se ajusten al realismo y objetividad del Derecho del Trabajo, otorga al Juzgador, como funcionario del Estado encargado de garantizar el acceso a la justicia y la efectiva vigencia (formal y práctica) de las garantías laborales, la posibilidad de establecer aquellas que permitan satisfacer los requerimientos del Artículo 25 del Pacto

de San José. Por su parte, la Corte de Constitucionalidad de conformidad con el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad ha sentado jurisprudencia al considerar que: "…Así, en el derecho procesal civil si bien no se exige que se acredite la necesidad de una media precautoria para decretarla, sí exige el cumplimiento de otras condiciones que en el proceso laboral resultarían incompatibles con el principio de tutelaridad y no necesarias, tales como prestar una garantía, salvo los casos que la propia ley señala, y, adicionalmente, se responsabiliza al actor por las costas, daños y perjuicios en casos determinados. En consecuencia, el régimen del proceso civil, en lo referente a medias precautorias, es diferente al del proceso laboral; este último, caracterizado por sencillez y antiformalismo, únicamente requiere acreditar la necesidad de la medida sin que sea necesario cumplir con otros requisitos, como lo son prestar fianza o garantía. Además, el hecho de "acreditar la necesidad de la medida" debe entenderse, en una acepción acorde con los principios rectores del Derecho Laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida. En consecuencia, el artículo 332, en su segundo párrafo, no contraría el principio de igualdad consagrado en la Constitución…" [Sentencia de fecha 12 de enero de 1995, Expediente 537-93]. En otra sentencia, el máximo tribunal constitucional consideró"…III. El último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, regula: ―En la demanda puede solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida…‖, al respecto, en la sentencia de fecha doce de enero de mil novecientos noventa y cinco, expediente quinientos treinta y siete – noventa y tres, esta Corte, realizó el siguiente razonamiento: ―En consecuencia, el régimen del proceso civil, en lo referente a medidas precautorias, es diferente al del proceso laboral; este último, caracterizado por sencillez y únicamente requiere acreditar la necesidad de la medida sin que sea necesario cumplir con otros requisitos, como lo son prestar fianza o garantía. Además, el hecho de "acreditar la necesidad de la medida" debe entenderse, en una acepción acorde con los principios rectores del Derecho Laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida…‖. (El resaltado no aparece en el texto original). Además, este tribunal destaca, lo que para el efecto, expresa la parte considerativa el Código de Trabajo, que establece: ―para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.‖ (El resaltado no aparece en el texto original)…" [Sentencia de fecha 6 de septiembre de 2007, Expediente 1650-2007]. En el mismo sentido, la Corte de Constitucionalidad sostuvo: "…En ese orden de ideas, el régimen del proceso civil, en lo referente a medias precautorias o cautelares, es diferente al del proceso laboral; este último, caracterizado por la sencillez y el antiformalismo, pues únicamente requiere acreditar la necesidad de la medida, la que, como ya se expuso, debe interpretarse como una acepción acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga, en forma razonada, el por qué de la necesidad de la medida precautoria…." [Sentencia de fecha 12 de junio de 2012 dictada dentro del Expediente 4094-2011]. Establecido lo anterior, debe recordarse al tribunal que el artículo 10 del Código de Trabajo regula que: "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.". Ahora bien, de manera reiterada, los Tribunales tienden a garantizar impunidad a los empleadores lo que, inciden en el incremento de la carga de expedientes que tramitan puesto que al no decretar las medidas precautorias, incentivan la dilación procesal como mecanismo para conducir a la renuncia de los trabajadores y trabajadoras a sus derechos. Argumentan, entre otras cosas, que la medida no está prevista por la legislación, no obstante, como ya se indicó, de conformidad con el texto expreso del Código de Trabajo los tribunales están obligados a tomar todas las medidas necesarias para hacer efectiva la tutela de los derechos del trabajador o trabajadora lo cual deja al tribunal en la facultad de dictar la que mejor cumple con dar positividad a esa protección. Otro argumento, es que al dictarlas, dejan sin materia el fondo del proceso cuando coincide la medida solicitada con la solicitud de fondo de una demanda; ello carece igualmente de sentido jurídico toda vez que las medidas precautorias tienden lógicamente a garantizar el cumplimiento de lo resuelto sobre precisamente el fondo de la demanda, de tal cuenta, la protección interina de que dota la medida precautoria no conlleva resolver el fondo sino solamente proteger la ejecutabilidad de lo resuelto eventualmente respecto al mismo, y al igual que sucede con el amparo provisional en la jurisdicción constitucional, al resolverse sobre el fondo, la medida se confirma o desaparece de manera definitiva. En los casos en que los reclamos son cuantificables económicamente, los tribunales aducen que no existe cantidad líquida y exigible para decretar un embargo precautorio de bienes o cuentas, lo cual es totalmente incongruente con el carácter precautorio de la medida puesto que las cantidades liquidas y exigibles, dependen de la liquidación y esta de que lo resuelto esté ejecutoriado, de esa cuenta, se elimina la posibilidad de garantizar la ejecutabilidad de lo

ARTÍCULO 333.

Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.

ARTÍCULO 334.

Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos,[325] puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.[326]

---

demandado. Debe agregarse que cada demanda de la que pende una reclamación económica, es susceptible de ser cuantificada, y la medida de ser ampliada, reducida, sustituida o revocada, no siendo jurídica ni lógicamente justificable la desprotección a que se somete al trabajador o trabajadora al no decretar las medidas precautorias.

[325] Los patronos han argumentado de manera errónea que la prescripción que corre a su favor requiere para ser interrumpida que la demanda sea admitida para trámite aduciendo en consecuencia que el término de la prescripción continúa su cuenta normal si el tribunal ordena el cumplimiento de algún requisito previo a dar trámite a la demanda interrumpiéndose la misma tan solo al emitirse la resolución admitiéndola para trámite. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha reafirmado que la sola presentación del memorial de demanda ante el Tribunal de trabajo y previsión social produce la interrupción de la prescripción y hace tener por planteado el litigio, lo cual es lógico toda vez que el Código de trabajo prevé como supuesto de interrupción de la prescripción la gestión ante autoridad competente sin vincular su efecto a que esta sea admitida por dicha autoridad. A tales efectos, la Corte de constitucionalidad ha razonado: "…En cuanto a los agravios denunciados en el primer amparo, este Tribunal considera que la interpretación efectuada por la postulante, en relación a la prescripción extintiva o liberatoria, por no haber cumplido con el previo decretado, y por consiguiente no haber emplazado al patrono dentro del plazo de treinta días hábiles que establece el artículo 78 del Código de Trabajo, carece de fundamento legal, ya que si bien es cierto que el artículo 266 inciso a), del Código mencionado regula como una de las formas de interrupción de la prescripción, la presentación de la demanda respectiva, ello no implica que empiece a correr nuevamente el plazo relacionado en contra del trabajador, pues con la simple presentación de la demanda se considera entablado el contradictorio por parte del demandante, sin perjuicio que el Juez de la materia establezca que debe cumplir con determinados requisitos previo a darle trámite a la misma. Además, es importante tener en cuenta que el Juez relacionado no le fijó un plazo específico para el efecto, por lo que la omisión de dicha autoridad no puede ser imputable al trabajador en desmedro de sus intereses. Por lo tanto, se considera que al no haberle fijado el órgano jurisdiccional un plazo determinado para que cumpliera con el previo impuesto, no prescribió su derecho a emplazar al patrono y reclamarle el pago de indemnización y demás prestaciones laborales…". [Sentencia del 17 de diciembre de 2010, dictada dentro de Expediente 4714-2009].

[326] El Derecho del trabajo es, por antonomasia, una disciplina que a los efectos de la efectividad de la tutela que brinda al trabajo es desprovisto de mayores formalismos y, los procesos establecidos para conocer los conflictos sometidos al conocimiento y resolución de los Tribunales que integran la jurisdicción privativa de trabajo, no pueden revestirse de una formalidad excesiva toda vez que ello produciría como efecto que la norma adjetiva, lejos de viabilizar el cumplimiento del objeto de la norma sustantiva, impediría este. De allí que la tendencia cada vez mayor de los tribunales de someter el trámite de las demandas al cumplimiento de requisitos que no están expresamente previstos por el artículo 332 del Código de trabajo, no solo exceda las facultades legales del juzgador, desnaturalice el proceso y haga inefectiva la tutela de la norma sino que también constituya un retardo en la administración de justicia. Los excesos incurridos por los tribunales en este aspecto han motivado que muchos planteamientos patronales se orienten a continuar la suma de requisitos supuestamente necesarios para la tramitación del proceso. Ha de indicarse que "depurar el proceso" no puede entenderse como una labor que lleve a la exigencia de más requisitos que los que expresamente requiere la ley y que "garantizar la eficacia de lo resuelto", implica la aplicación de los principios de realismo y objetividad, tutela e in dubio pro operario al conocer el fondo de los asuntos y no demorar ese conocimiento sobre la base de requisitos no exigidos por la Ley. Al abordar lo relativo a los requisitos necesarios para la tramitación de una demanda, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…No existe falta de fundamentación en una decisión judicial cuando de su contenido se establecen claramente las consideraciones que la motivaron y que dan respuesta al planteamiento que la originó. -II- Esta Corte estima pertinente indicar que

CAPÍTULO QUINTO
JUICIO VERBAL Y PERÍODO CONCILIATORIO

ARTÍCULO 335.

Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan[327] a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de

---

la amparista al apelar la sentencia de amparo, expresó como motivo de inconformidad que el Tribunal a quo se limitó a indicar que la resolución impugnada se encontraba debidamente motivada, pero no tomó en cuenta que la motivación de un fallo conlleva un análisis de confrontación entre el agravio y el acto reclamado; sin embargo, ese argumento por ser abstracto, no expone al tribunal un razonamiento que evidencie la forma en la que se configuró la inconformidad que resiente respecto de lo decidido por el Tribunal de Amparo de primer grado, por lo tanto, no puede ser susceptible de análisis por esta Corte. No obstante lo anterior, por haberse habilitado el conocimiento del presente amparo en esta instancia constitucional, es meritorio indicar que, del examen del acto reclamado se establece que en el auto de ejecución de la sentencia de amparo, el Tribunal a quo, ordenó a la Sala cuestionada emitir pronunciamiento respecto de la excepción de demanda defectuosa, autoridad que al proferir el acto ahora reclamado, consideró que lo resuelto por el juez de primer grado, al desestimar la excepción dilatoria referida, estuvo apegado a derecho, pues se resolvió conforme lo establecido en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 17 del código de Trabajo, así como al principio de especialidad, por lo que estimó pertinente avalar la resolución de primera instancia que desestimó la excepción al considerar que la demanda que dio origen al juicio subyacente, contiene los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo y que tratar de cuestionar su admisión por medio del medio depurativo relacionado, desvirtuaría la naturaleza poco formalista del proceso laboral. Conforme a lo anterior, esta Corte no considera que la resolución cuestionada en la presente acción constitucional contenga el vicio denunciado por el amparista –falta de fundamentación-. En cuanto a que la autoridad impugnada no resolvió el recurso de apelación por haber omitido consignar en la parte resolutiva del acto reclamado si declaraba con o sin lugar el recurso, esta Corte considera que ese argumento no es suficiente para que se estime necesario otorgar la protección constitucional solicitada, debido a que, no obstante la autoridad impugnada si incurrió en la falencia denunciada, del contenido de la resolución puede determinarse el sentido del fallo, de manera que aquella omisión no provoca confusión ni varía el fondo de lo ahí resuelto. Lo anteriormente señalado evidencia la inexistencia de agravio que haya lesionado los derechos del solicitante y que deba ser reparado por esta vía, razón por la que el amparo planteado deviene improcedente, y siendo que el Tribunal de Amparo de primera instancia resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada pero por los motivos aquí considerados…”. [Sentencia del 21 de mayo de 2015, dictada dentro del Expediente 2797-2014].

[327] A menudo se incurre en el error de confundir la primera comparecencia con la primera audiencia; la primera comparecencia es el apersonamiento en el juicio en tanto que la primera audiencia es una cuestión distinta como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al sostener: “…Del análisis del motivo de inconformidad expuesto por el apelante en relación a la sentencia de amparo de primer grado, esta Corte considera acertado el criterio sostenido por el Tribunal a quo, puesto que tal como lo consideraron la autoridad impugnada y el Juez de primera instancia, la postulante debió comparecer a la audiencia oral con el fin de presentar su postura respecto de las pretensiones de la demandante, en virtud de que al margen de que el artículo 338 del Código de Trabajo reconoce la posibilidad de que la contestación de la demanda pueda hacerse por escrito, ello no la eximió de la obligación de acudir a la citación judicial para la práctica de la diligencia, puesto que atiende a los principios de oralidad e inmediación procesal que inspiran los procesos de conocimiento en materia laboral, los cuales imponen que las etapas del juicio deben llevarse a cabo durante la celebración de la audiencia con la necesaria intervención del juez que conozca el caso, siendo entonces necesaria su comparecencia aún cuando haya expresado su oposición y medios de defensa correspondiente por escrito. Aunado a la consideración anterior, es pertinente indicar, respecto del argumento de la postulante con relación a que el artículo 380 la faculta para contestar la demanda de forma escrita, que esta Corte ha sostenido jurisprudencialmente que afirmaciones como esa son erróneas debido a que se confunden los conceptos de primera comparecencia al proceso con el de asistencia a la primera audiencia, constituyendo una interpretación antojadiza del contenido de esa norma, porque aunque ha establecido el criterio que la comparecencia al juicio laboral en forma personal es obligatoria, existen cuestiones propias del trámite -como por ejemplo, fijar nuevo domicilio para recibir notificaciones, el nombramiento de un nuevo asesor en la causa, la impugnación de la resolución que le da trámite a la demanda, el planteamiento de una cuestión de competencia, etc.-, que pueden ser instadas sin necesidad de que el demandado acuda al juzgado. Criterio sostenido en las sentencias de catorce

que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.[328]

---

de agosto de dos mil siete, uno de julio y tres de septiembre, ambas de dos mil ocho, proferidas dentro de los expedientes mil seiscientos ochenta y dos – dos mil siete, cuatrocientos setenta y dos mil ochenta y siete, ambos de dos mil ocho (1682-2007, 470-2008 y 2087-2008), respectivamente…" [Sentencia del 18 de julio de 2013, dictada dentro del Expediente 4768-2012].

[328] La rebeldía del demandante no afecta el proceso. En los casos en que el trabajador o trabajadora que demandan no asisten a la primera audiencia y por ello se les declara rebeldes, no produce afección alguna respecto a la prueba que ofrece y la obligación del tribunal de diligenciarla y valorarla. Respecto a esto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…En el caso de estudio, esta Corte al examinar los antecedentes de la presente acción, advierte que María Antonieta Barrios Barahona promovió juicio ordinario laboral en contra de la entidad UCEI, Sociedad Anónima, en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, reclamando el pago de sus prestaciones laborales, en virtud de haber sido despedida del cargo que desempeñaba. El juez mencionado señaló día y hora para que las partes comparecieran a juicio oral, decretando los apercibimientos de ley respectivos. La entidad demandada previo a contestar la demanda interpuso excepciones dilatorias de Falta de Personalidad y Demanda Defectuosa, por lo que ofreció como medios de prueba para fundar éstas, la confesión judicial, ratificación de la demanda y reconocimiento de documentos por parte de la actora; sin embargo, ésta no compareció a la audiencia señalada para el efecto, de ahí que se le tuvo por confesa en relación a las vacaciones que gozó, así como del pago que se le hizo efectivo en concepto de aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público. Al encontrarse depurado el proceso, el juez emplazó a las partes para que comparecieran a juicio oral, bajo los apercibimientos de ley, por lo que la entidad UCEI, Sociedad Anónima, al contestar la demanda, planteó excepción perentoria de pago, con fundamento en que la trabajadora no compareció a la audiencia para absolver posiciones respecto a los rubros reclamados en su escrito de demanda; en consecuencia, con dicha actitud se determinó que aquéllos le fueron cancelados, por lo que era procedente que se la absolviera de las pretensiones de la trabajadora. El juzgador del que pendía el proceso, al dictar sentencia, declaró con lugar la demanda ordinaria laboral promovida por la actora; en consecuencia, se condenó a la entidad demandada al pago de las pretensiones reclamadas en el juicio, por lo que apeló esa decisión y, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al conocer en alzada, confirmó el fallo sometido a su conocimiento. Esta Corte establece que si bien es cierto, la trabajadora luego de promover la demanda no compareció a las audiencias fijadas por el juez, lo que produjo que se declarase confesa respecto de las vacaciones que gozó, así como del pago que recibió en concepto de aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público -situación que fundó la excepción perentoria de pago interpuesta por la demandada-, también lo es que la entidad empleadora al comparecer a la audiencia de juicio oral, no exhibió en su momento procesal oportuno el contrato de trabajo, libros de salarios y comprobantes de pago de prestaciones laborales, argumentando que esa documentación se encontraba en poder de la trabajadora, no habiéndose probado tales extremos. Las dos situaciones afirmadas precedentemente, permiten advertir que el juez de primer grado se encontró frente a una disyuntiva jurídica, puesto que por un lado se percató que existía confesión ficta de la actora y, por el otro, que la demandada no exhibió oportunamente la documentación para desvirtuar las pretensiones de la trabajadora. Ante tal situación, el juzgador al dictar sentencia, lo hizo tomando como asidero el sistema de apreciación de la prueba en conciencia, que informa el Derecho Laboral en nuestro país y, que tal como quedó apuntado en párrafos precedentes, le facultó para profundizar respecto de aspectos probatorios que le permitieron tomar su decisión en congruencia con la equidad y justicia. Dentro de ese contexto, el juez consideró trascendental el hecho de que la entidad demandada no aportó medios idóneos y pertinentes para desestimar las pretensiones de la trabajadora; en consecuencia, tuvo por cierto lo aseverado por ésta en su demanda, lo que encontró sustento legal en el principio de inversión de la carga de la prueba contenido en los artículos 30, 78 y 353 del Código de Trabajo, que obligaban a la entidad patronal a exhibir el contrato escrito de trabajo, los comprobantes que acreditaran el pago de las prestaciones pretendidas por la actora y demostrar la justa causa del despido, no siendo indispensable en todo caso, para que operara el principio aludido que la actora ratificara la demanda, puesto que con el simple hecho de presentarla al juez respectivo, con base en el principio de impulso procesal de oficio contenido en el artículo 321 del citado cuerpo legal, éste se encontraba obligado a agotar todas las fases del proceso. Por lo expuesto precedentemente, este Tribunal arriba a la conclusión que la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al conocer en alzada del recurso de apelación interpuesto por la entidad patronal, concentró su análisis respecto a determinar si efectivamente a aquélla se le había condenado al pago de indemnización y demás prestaciones laborales, no obstante que la actora fue declarada confesa en primera instancia, en relación al pago de las mismas; en consecuencia, al revisar las actuaciones y valorar las presunciones

ARTÍCULO 336.[329]

Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.[330]

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma

---

legales y humanas derivadas de los hechos en el juicio, llegó a determinar que la sentencia del juez a quo era congruente con el objeto del juicio, los medios de prueba aportados al proceso y que se sustentó en la normativa aplicable al caso concreto, habiéndose respetado el derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso, por lo que al confirmar dicho fallo, mediante la resolución que por esta vía se enjuicia, actuó dentro de sus facultades legales, tal y como lo preceptúa el artículo 372 del Código de Trabajo y, por consiguiente, no se configura el agravio denunciado por la postulante…" [Sentencia del 2 de agosto de 2007, dictada dentro del Expediente 1628-2007].

[329] Reformado por el artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[330] Si bien es cierto la norma prevé la posibilidad de excusarse por motivos de quebrantos de salud por la incomparecencia a una audiencia dentro de un proceso conocido por los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo, esta es una posibilidad únicamente para las personas físicas (individuales) más no lo es para las personas jurídicas colectivas que accionan a través de sus representantes legales, tal y como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al considerar: "Este Tribunal, al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, advierte que el Administrador Único y Representante Legal de la entidad amparista presentó excusa médica para no asistir a la audiencia del juicio oral laboral, por padecer quebrantos de salud. El juez de la causa acogió la excusa aludida, lo que fue revocado en el acto reclamado, como consecuencia, la autoridad reclamada declaró nulo el auto que acogió la excusa médica promovida por la entidad postulante. Al resolver el presente amparo, la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, lo denegó con sustento en que la autoridad impugnada resolvió en uso de sus facultades y no generó agravio en la esfera de los derechos de la postulante, ya que de conformidad con la ley, una persona jurídica no puede quedarse sin representante legal, por ello la entidad aludida debió acudir a la audiencia dentro del juicio oral, por medio de un mandatario judicial, de conformidad con lo prescrito en el artículo aludido. Por esa razón, la resolución de la autoridad impugnada no provocó limitación a los derechos de la ahora amparista, por la correcta aplicación de las disposiciones legales atinentes al caso concreto. En efecto para emitir el pronunciamiento respectivo, la Sala reclamada razonó debidamente porqué la entidad postulante no podía excusarse para comparecer a juicio oral. Esta Corte respalda esa decisión, por considerar que la misma se encuentra ajustada a derecho, ya que la excusa médica a la que hace referencia el artículo 336 del Código de Trabajo, únicamente pueden hacerla valer las personas individuales, resultando lógico y consecuente que la accionante, por ser una persona jurídica, no pueda invocar esa circunstancia para justificar su falta comparecencia a juicio, pues se encontraba facultada para nombrar uno o varios representantes, con el objeto de hacer valer sus derechos en juicio. Cabe señalar que el criterio sostenido por la Sala impugnada también es congruente con el artículo 188 de la Ley del Organismo Judicial, que establece que las personas jurídicas que no quieran concurrir a gestionar ante los tribunales, por medio de sus presidentes, gerentes o directores, pueden comparecer por medio de mandatarios judiciales. De esa cuenta, y por observancia del principio de lealtad procesal, los efectos del artículo 336 del Código de Trabajo, que la entidad amparista invoca como asidero de la excusa médica presentada para no comparecer a juicio oral, no pueden aplicarse como lo propone, ya que la persona jurídica no puede quedarse sin representante legal y la postulante, quien es una persona jurídica, en todo caso, ante la eventualidad que señala, debió acudir a la audiencia por medio de un mandatario judicial, de conformidad con lo prescrito en el artículo 188 ibídem. En ese orden de ideas, se concluye que la Sala impugnada, al revocar la desestimativa de la nulidad interpuesta por la ex trabajadora con relación a la admisión de la excusa médica presentada, actuó en el uso de sus facultades legales, haciendo una correcta aplicación de las normas atinentes al caso concreto, sin que con su proceder haya variado las formas del proceso. El estado de indefensión en el que aduce encontrarse la entidad accionante es resultado de su negligencia procesal, al no haber adoptado las medidas pertinentes para ser representada en juicio, situación que únicamente le es imputable a aquélla. Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en las sentencias de veintiuno de septiembre de dos mil diez, veinticuatro de marzo de dos mil once y ocho de abril de dos mil once, proferidas en los expedientes setecientos treinta y cuatro – dos mil diez (734-2010), ochocientos nueve - dos mil diez (809-2010), y cuatro mil cuatrocientos veintiséis - dos mil diez (4426-2010), respectivamente…". [Sentencia de 5 de agosto de 2011, dictada dentro del Expediente 710-2011].

indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.[331]

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.

ARTÍCULO 337.

Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

ARTÍCULO 338.

Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

---

[331] El Código de trabajo admite la excusa médica, no obstante debe tenerse en cuenta que si la eventualidad propiciada por el quebranto de salud se produce antes del día de la audiencia y el certificado extendido por el facultativo es de fecha anterior a la fecha de la audiencia, la excusa debe presentarse antes de la audiencia; si tal circunstancia ocurre el día de la audiencia, entonces debe presentarse dentro de las veinticuatro horas siguientes, tal y como lo ha sostenido la Corte de constitucionalidad al razonar: "…El artículo 336 del Código de Trabajo establece: "Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada la excusa deberá presentarse y probase dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia…". La norma transcrita anteriormente establece dos supuestos en los que, ante la imposibilidad de asistir a la audiencia señalada por padecer de quebrantos de salud, debe presentarse excusa debidamente justificada (que por la naturaleza de la causal invocada, apareja que sea acompañada de un documento extendido por un profesional de la medicina) –distinción que obedece precisamente al momento en que se da dicha eventualidad, que a su vez determina el momento en que la excusa debe presentarse-: el primero, la regla general, cuando se tiene conocimiento de la enfermedad o ésta se ha manifestado con anterioridad a la celebración de la audiencia, en cuyo caso debe presentarse antes de la hora programada para la realización de ésta. El segundo, que en dicho precepto se prevé como excepcional, cuando el conocimiento o la manifestación de la enfermedad es cercano o relativamente contemporáneo con la hora señalada para la celebración de la audiencia, ante lo cual existe la posibilidad de presentar la excusa respectiva dentro de las veinticuatro horas siguientes a la dispuesta para el inicio de aquélla, con los medios de prueba correspondientes para acreditar esa circunstancia, y la imposibilidad que tuvo de presentar la excusa, antes de la hora señalada para la audiencia. De esa cuenta, por observancia del principio de lealtad procesal, no debe entenderse indiscriminadamente prorrogado el término legalmente establecido para que sea entregada la excusa multicitada, sino que se trata de la previsión de una circunstancia especial que debe verificarse. Criterio sustentado por esta Corte en las sentencia de fecha veinte de noviembre de dos mil siete (expediente número dos mil seiscientos treinta y seis - dos mil siete). En el presente caso, el amparista presentó su excusa y adjuntó constancia médica relativa al diagnóstico médico del paciente Jorge David González. Es importante señalar que el certificado médico fue suscrito el veintiocho de mayo de dos mil tres, fecha anterior a la indicada para que se llevara a cabo la audiencia del veintinueve de mayo del año citado, por lo que, de conformidad con el análisis interpretativo antes relacionado, dicha excusa debió haberla presentado antes de la audiencia, y no con posterioridad, como sucedió. Por esa razón, la desestimación de la nulidad por infracción de ley interpuesta por el solicitante no le provocó a éste la limitación a su derecho de defensa que denuncia, pues fue el resultado de la adecuada interpretación y aplicación de la disposición legal atinente al caso concreto…". [Sentencia de 1 de julio de 2016, dictada dentro del Expediente 3887-2007].

La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.[332]

Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código.

ARTÍCULO 339.

Lo estatuido en los artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.

ARTÍCULO 340.

Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

---

[332] Aunque la norma establece que la demanda puede ser contestada por escrito, esta contestación carece de validez si no se comparece a la primera audiencia de juicio oral, tal y como lo ha considerado la Corte de constitucionalidad al razonar: "…Esta Corte respalda lo decidido por la Sala cuestionada en el acto reclamado, porque la entidad postulante debió comparecer a la audiencia de juicio oral con el fin de presentar su postura respecto de las pretensiones de la demandante, pues si bien lo conducente del artículo 338 del Código de Trabajo regula: "(…) La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia…", una correcta intelección de lo transcrito permite establecer que la oportunidad para la contestación de la demanda -en forma escrita- tiene lugar hasta que se desarrolle la audiencia referida, luego de que el actor haya ratificado o modificado el contenido de su demanda; ello está acorde al principio de concentración que informa el trámite del juicio ordinario laboral, que conlleva la realización de los actos procesales en la audiencia de juicio oral. Siendo que la contestación de la demanda constituye una etapa procesal del juicio, de ninguna forma la entidad postulante puede pretender que lo que la norma refiere es que la oportunidad procesal para la contestación indicada sea a partir de la notificación de la demanda hasta antes de la celebración de la audiencia de juicio oral, pues esa circunstancia conllevaría la ineficacia del principio analizado –concentración- y, por ende, posibilitaría que las partes actuaran fuera de tal audiencia, sin ser necesaria su comparecencia en el día y hora fijados por el juez de trabajo para el juicio oral. Si bien se reconoce la posibilidad de que la contestación de la demanda pueda hacerse por escrito, esa circunstancia no exime a la parte emplazada de la obligación de acudir a la citación judicial para la práctica de la audiencia de juicio oral, situación que se sustenta en los principios de oralidad e inmediación procesal que inspiran los procesos de conocimiento en materia laboral, los cuales imponen que las etapas del juicio deban llevarse a cabo durante la celebración de la audiencia con la necesaria intervención del juez que conozca el caso, siendo entonces indispensable la comparecencia del demandado aún cuando haya manifestado por escrito su oposición e interpuesto las excepciones perentorias correspondientes, porque la litis únicamente se traba cuando el emplazado en la primera audiencia expresa con claridad -entiéndase en forma oral-, los hechos

ARTÍCULO 341.

Sí la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

CAPÍTULO SEXTO
EXCEPCIONES

ARTÍCULO 342.

Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias,[333] salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejorar[334] proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.[335]

---

en que funda su oposición respecto de las pretensiones del actor, lo que se infiere de una adecuada interpretación del primer párrafo del artículo 338 del Código de Trabajo. Las razones expuestas denotan que la Sala impugnada fundamentó su decisión en la normativa que analizada integralmente resulta aplicable al caso concreto, y realizó una interpretación adecuada del artículo 338 del Código de Trabajo, lo que le permitió establecer que para que la entidad emplazada -ahora postulante- se opusiera efectivamente a la demanda instaurada, debió comparecer a la audiencia de juicio oral. De esa cuenta, la Sala mencionada con su actuación no viola el debido proceso ni el derecho de defensa enunciados por la entidad accionante, quien debe asumir los efectos jurídicos de no haber comparecido a la audiencia de juicio oral a tomar una actitud frente a la demanda, no obstante encontrarse legalmente notificada. El criterio relativo a que para contestar la demanda en sentido negativo es necesaria la comparecencia del demandado a la audiencia de juicio oral, se encuentra contenido, entre otras, en las sentencias de catorce de agosto de dos mil siete, tres de septiembre de dos mil ocho y dieciocho de julio de dos mil trece, proferidas por esta Corte dentro de los expedientes mil seiscientos ochenta y dos - dos mil siete, dos mil ochenta y siete - dos mil ocho y cuatro mil setecientos sesenta y ocho - dos mil doce (1682-2007, 2087-2008, 4768-2012), respectivamente….” [Sentencia de 5 de noviembre de 2013, dictada dentro del expediente 3666-2013].

[333] Las excepciones dilatorias, como las denomina el Código de trabajo, se corresponden con las que en el proceso común se identifican como “excepciones previas” y, dado que el Código de trabajo no regula específicamente las mismas sino que conduce a la supletoriedad del Código procesal civil y mercantil, de conformidad con el artículo 116 de dicho cuerpo legal, al tratar lo relativo a las excepciones dilatorias, debe tenerse en cuenta que este establece: “El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas: 1. Incompetencia. 2. Litispendencia. 3. Demanda defectuosa. 4. Falta de capacidad legal. 5. Falta de personalidad. 6. Falta de personería. 7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer. 8. Caducidad. 9. Prescripción. 10. Cosa juzgada. 11. Transacción.”.

[334] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece la palabra “mejorar” y no “mejor”.

[335] El Código de trabajo reconoce la posibilidad de plantear excepciones dilatorias y excepciones perentorias; no

obstante, el carácter dilatorio o perentorio con que hayan de promoverse depende directamente del efecto de las mismas en el proceso; es decir, si se trata de excepciones cuyo efecto sea el de depurar el proceso, el planteamiento debe realizarse como excepción dilatoria pero, si el efecto de una eventual procedencia de la excepción es poner fin al proceso al afectar la viabilidad de las pretensiones que se debaten en el proceso, aún y cuando la excepción se encuentre nominada como dilatoria, debe promoverse como una excepción perentoria ya que, admitir la discusión del fondo del asunto propuesto por la demanda por una vía distinta a la del juicio ordinario laboral implicaría la vulneración del debido proceso y conduciría a la indefensión de la contraparte. Al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Como cuestión previa, esta Corte estima pertinente traer a cuenta algunas nociones preliminares concernientes a las excepciones, su interposición y su resolución. El Código de Trabajo guatemalteco regula lo relativo a las excepciones en los artículos 342 y 343, denominándolas como dilatorias y perentorias, sin enumerarlas, por ello a falta de preceptos expresos en el Código Laboral, para determinar el concepto y clasificación de las excepciones, con la salvedad de amoldar las normas procesales-civiles de la aplicación subsidiaria con los principios rectores del proceso de trabajo, se debe acudir a la lista contenida en el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. De esa cuenta, el derecho procesal de trabajo guatemalteco acepta la clasificación tradicional de excepciones dilatorias y perentorias, comprendiendo entre las dilatorias, la alegación de presupuestos procesales de validez que tienden a depurar la relación procesal, las cuales pueden y deben resolverse sin necesidad de que el proceso se desarrolle completamente, entre estas: incompetencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad legal, falta de personería, litispendencia, falta de cumplimiento del plazo de la condición a que está sujeta la acción intentada, demanda defectuosa, y las perentorias, cuya función es hacer ineficaz la pretensión, intentando el demandado que se dicte sentencia absolutoria, en la que se desestime la reclamación ejercida por el actor. Estas últimas no están citadas numerus clausus, como sucede con las previas, y en lugar de una lista lo que se hace es clasificar los hechos atendiendo a su efecto sobre la relación jurídica material afirmada por el actor. El artículo 342 del Código de Trabajo establece la denominación y lo concerniente a la interposición de las excepciones así: "Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia". En este último párrafo, también se hace una enumeración de las excepciones que el Código de Trabajo consideras privilegiadas, entre estas la excepción de pago, las cuales por ir dirigidas contra el fondo de la pretensión, pueden interponerse en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia. De lo anterior se advierte que la oportunidad para interponer las excepciones en el juicio ordinario de trabajo varía, según se trate de la excepción, así como su conocimiento y resolución. Respecto de éste último momento procesal, el artículo 343 del Código de Trabajo regula que las excepciones dilatorias se deberán resolver en la primera comparecencia, a menos que al que corresponda oponerse se acoja al plazo establecido en el segundo párrafo del artículo 344 de ese mismo cuerpo legal. Además en su último párrafo, el artículo 343 establece que "…Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención, se resolverán en sentencia". Al efectuar el estudio de las constancias procesales, se establece: a) el ahora postulante promovió juicio ordinario laboral contra Perenco Guatemala, Limited, reclamado el pago de salarios de tiempo extraordinario, aduciendo haber realizado una jornada extraordinaria nocturna de la siguiente manera: "a) un día iniciaba a las dieciocho horas y finalizaba a las veinticuatro horas; y b) al día siguiente iniciaba a las veinticuatro horas y finalizaba a las seis horas; siempre después de que había cumplido mi jornada ordinaria; entre ambas jornadas solo con una hora para comer, bañarme e iniciar la jornada extraordinaria nocturna"; b) en la audiencia señalada para la comparecencia de las partes, la entidad demandada interpuso excepción dilatoria de pago, argumentando que al demandante le fueron pagadas todas sus prestaciones laborales de conformidad con la ley, habiendo firmado un finiquito en el que liberó de responsabilidades a la empleadora y pactó no presentar reclamación o demanda alguna en contra de ésta; c) en resolución de cinco de marzo de dos mil catorce, dictada dentro de la audiencia del proceso oral laboral que sirve de antecedente del presente amparo, se declaró con lugar la excepción dilatoria de pago planteada por la entidad demandada, argumentando para el efecto el Juez de Trabajo que al analizar el finiquito laboral presentado por la empleadora y la liberación de responsabilidades contenida en aquel documento, le asiste la razón a la parte demandada, toda vez que dicho documento fue firmado por el trabajador aceptando el pago que se le realizó y, que conforme al contrato individual de trabajo, se desprende que el actor fue contratado para trabajar por turnos; d) inconforme el demandante apeló tal decisión y en auto de veintitrés de junio de dos mil catorce, la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones del departamento de Petén, declaró sin lugar el recurso y confirmó la declaración con lugar de la excepción de pago planteada por Perenco

ARTÍCULO 343.

El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.[336]

Guatemala, Sociedad Anónima, argumentando que el fallo impugnado está conforme a derecho en virtud del finiquito presentado, en el que se consigna que fueron cubiertas todas las prestaciones laborales al actor y que conforme al artículo 124 del Código de Trabajo, relacionado con el Acuerdo 346 de veintiuno de diciembre de mil novecientos sesenta, el actor no trabajó horas extraordinarias, por no haber realizado una jornada superior a doce horas. Esta Corte advierte que mediante la excepción de pago interpuesta por Perenco Guatemala, Sociedad Anónima, la entidad demandada buscaba dejar sin efecto la pretensión del actor, consistente en el pago de tiempo extraordinario. Esta Corte estima que si el objeto principal y único de la demanda es acreditar el trabajo extraordinario realizado y el pago del tiempo de este, aquel medio de defensa no debió promoverse como excepción dilatoria, sino, como ha quedado explicado, como excepción perentoria, la cual se debió resolver en sentencia, toda vez que la cuestión jurídica a analizar (el efectivo trabajo realizado en horario extraordinario, el número horas trabajadas y el pago de las mismas) se debe dilucidar a lo largo del proceso ordinario, y, una vez agotado el contradictorio, decidir el aspecto de fondo. Esto porque es por medio del proceso de conocimiento que se deben valorar las pruebas y analizarse las cuestiones fácticas y de derecho invocadas por las partes, con el objeto de dilucidar la controversia -en el caso concreto lo relativo al pago del salario por tiempo extraordinario- lo cual se perfecciona únicamente a través de la emisión de la sentencia por parte del juez privativo de trabajo, en plena observancia del principio jurídico del debido proceso y respetando las garantías constitucionales de las partes del proceso. En conclusión, el pago aludido por la entidad demandada, debe analizarse luego de agotado en integridad el juicio….". [Sentencia del 10 de marzo de 2016, dictada dentro del Expediente 1245-2015].

[336] Las excepciones no pueden ser tramitadas en la vía incidental sino que dentro de las audiencias que se prevén en el juicio ordinario laboral, con relación a esto, la Corte de constitucionalidad ha argumentado: "…- II - En el presente caso, la entidad Farma – Móvil, Sociedad Anónima, por medio del Presidente del Consejo de Administración y Representante Legal, Jorge Mario Cuellar Rodas, acude en amparo contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como acto reclamado el auto de diez de julio de dos mil nueve, que confirmó el proferido por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró sin lugar la excepción de incompetencia por razón del territorio interpuesta por la postulante en el juicio ordinario laboral promovido por José Fernando Alfaro Gudiel en su contra. Denuncia la entidad postulante que se vulneran sus derechos, específicamente los de defensa y del debido proceso, puesto que el Juez de primer grado que conoció el trámite del incidente planteado, omitió abrir a prueba el mismo, con lo que le impidió a su representada proponer y obtener el diligenciamiento y recepción de los medios de prueba en que fundó su pretensión de incompetencia y que oportunamente ofreció, por lo que su desestimatoria le afectó directamente, y debió enmendar el procedimiento y, siendo que la autoridad impugnada, al emitir el acto reclamado –que confirmó la decisión de primer grado-, no advirtió el error del pronunciamiento, la violación de derechos persistió en segunda instancia en perjuicio de sus intereses. - III - El artículo 342 del Código de Trabajo establece que: "Previamente a contestar la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.". El artículo 343 del citado Código establece que: "El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones". Por último el artículo 344 del mismo cuerpo legal, establece que: "…toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. En el caso de las excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior". La normativa citada precedentemente determina el trámite de las excepciones dentro del procedimiento ordinario laboral, la oportunidad del ofrecimiento y diligenciamiento de la prueba del actor para contradecir lo aducido por

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones,[337] en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 335 y 344 de este Código.[338]

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

---

el demandado, la fiscalización de la misma por la contraparte y la resolución del juez de los autos que decida las excepciones que hayan sido opuestas. Dentro de ese contexto, respecto del acto reclamado cabe destacar que de los agravios denunciados por la amparista, se establece que el juez de primera instancia tramitó la excepción opuesta por medio del procedimiento de los incidentes, lo que no se ajusta al procedimiento que debió seguirse a tenor de las normas antes transcritas, por lo que este Tribunal advierte que el error de procedimiento en el cual incurrió tanto el juez de los autos como la autoridad impugnada, trasciende lo alegado por la ahora postulante, en cuanto al diligenciamiento de la prueba, para la resolución de la excepción de incompetencia por razón del territorio opuesta por la demandada –vía de los incidentes-. Esta Corte advierte, que si bien el Juez de Primera Instancia al dictar el auto de veinticuatro de octubre de dos mil ocho, y la Sala al confirmar la decisión conocida en alzada –auto que constituye el acto reclamado-, incurrieron en error procedimental al apartarse del trámite que regula la ley de la materia para el trámite de las excepciones dilatorias, lo cual debió ser impugnado por la entidad postulante en su momento procesal oportuno, es decir, desde que el juez de los autos concedió audiencia por dos días al actor para que se pronunciara sobre la excepción opuesta, no pudiendo este Tribunal hacer mérito de los agravios denunciados en esta vía, pues los mismos recaen en vicios de procedimiento distintos a los denunciados en la jurisdicción ordinaria y, tácitamente consentidos por los sujetos procesales. No obstante lo anterior, esta Corte advierte del análisis de los antecedentes que tanto el Juez de Primera Instancia como la Sala impugnada, basaron su fallo en evidencia documental que obraba en autos y que fundamentó su decisión, sin que ello hiciera nugatorio el derecho de defensa de las partes o evidencie violación alguna, puesto que tales documentos al ser incorporados como medios de prueba al procedimiento ordinario laboral que subyace, la excepción opuesta y cuya resolución constituye el acto impugnado, eran del conocimiento de los sujetos procesales, quienes de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, tenían el derecho y la obligación de fiscalizar la prueba; por lo que, si bien no se deja de advertir un error de procedimiento, el estudio de las actuaciones muestra que la ahora amparista tuvo la oportunidad y los medios de defensa a su alcance para impugnar el vicio cometido, y al no hacerlo oportunamente, lo consintió…". [Sentencia del 19 de agosto de 2010, dictada dentro del Expediente 1565-2010].

[337] Los autos que resuelven las excepciones dilatorias declarando las mismas sin lugar no son apelables y no pueden ser recurridos. La Corte de constitucionalidad al respecto ha considerado: …Los recursos judiciales, en general, constituyen mecanismos garantes del derecho de defensa para las partes en un proceso, cualquiera que éste sea; tal derecho permite a quien interviene en un proceso, hacer sus proposiciones para que su postura se conozca plenamente y se tome en cuenta al momento de resolver una situación concreta. Por esta razón, la efectiva defensa que pueda ejercer una persona dentro de un proceso, debe desarrollarse y ajustarse a los lineamientos propios de las leyes aplicables a la materia de que se trate. Así, debe reconocerse que la idoneidad de los recursos en un caso concreto, como mecanismos de defensa puestos al alcance de las partes, nace de las previsiones legales propias aplicables a cada caso, de tal manera que puede decirse que la viabilidad para interponerlos, la produce el hecho de estar previstos para casos determinados por la ley que rija el procedimiento en que se discuta una controversia. Esto es lógico y guarda congruencia con el principio jurídico del debido proceso, conforme al cual, esta Corte ha sostenido que las cuestiones litigiosas deben dirimirse a la luz de las disposiciones normativas aplicables al caso concreto (Criterio sostenido en sentencia de diecinueve de septiembre de dos mil uno, en el expediente setecientos doce - dos mil uno [712-2001]). Aunado a lo anterior, cabe destacar que la aplicación supletoria de leyes de carácter general, no puede servir de base para reconocer como idóneos los recursos previstos en éstas, sino solamente cuando la ley natural que rige el proceso de que se trate lo autorice, en aquellos casos en que la materia objeto de una ley es complementada por otra en ausencia de procedimiento o cuando en la normativa específica exista un vacío legal respecto de los medios de defensa o figuras jurídicas análogas que hagan viable la defensa en juicio. El Código de Trabajo prevé de manera clara y precisa los recursos que los interesados pueden hacer valer contra las resoluciones acaecidas en un proceso ordinario laboral, entre ellos la revocatoria, nulidad (apelación contra lo resuelto en ésta), aclaración y ampliación, apelación (contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio), rectificación, responsabilidad (reposición contra lo resuelto en este último). De esa cuenta, los mecanismos de defensa relacionados son idóneos para enervar los efectos que produzcan las resoluciones proferidas en el proceso aludido, derivando esa característica del hecho de que los mismos están regulados expresamente para casos

determinados en la ley específica que rige el procedimiento en que se dilucida una controversia relativa al derecho laboral. Tomando en cuenta los supuestos en virtud de los cuales es dable aplicar las normas generales supletoriamente, es menester ilustrar cada uno de ellos. Con relación a que pueden aplicarse supletoriamente las disposiciones generales cuando la ley específica lo señala expresamente, cabe citar como ejemplo el artículo 85 del Código de Trabajo que señala que los beneficiarios del trabajador fallecido pueden iniciar un incidente post mortem para reclamar las prestaciones que en todo caso hubieren correspondido a aquél, cuyo trámite será el de los incidentes, es decir, el propio Código viabiliza la aplicación del trámite incidental previsto en la Ley del Organismo Judicial. Respecto de que pueden aplicarse supletoriamente las disposiciones comunes para complementar materia objeto de la ley específica, se enfatiza que el Código mencionado regula en el artículo 365 que los recursos de aclaración y ampliación proceden contra las sentencias y autos que pongan fin al proceso; sin embargo, solamente se señala el plazo para interponer esos mecanismos de defensa, de ahí que tenga que complementarse el procedimiento para sustanciar los mismos, por medio de la regulación contenida en la Ley del Organismo Judicial y el Código Procesal Civil y Mercantil. Por último, con relación a que puede aplicarse supletoriamente la normativa general cuando existe un vacío legal en la ley natural que rige el procedimiento en cuanto a impugnaciones u otras figuras jurídicas, se destaca que el Código de Trabajo no prevé la unificación de personería, de ahí que forzosamente tenga que estarse a lo prescrito en la ley adjetiva respectiva, siempre que ésta no contraríe el texto y los principios del Código de Trabajo. Esta Corte, al examinar los antecedentes del caso concreto, establece que en la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Ángel José Filippi Galicia promovió juicio ordinario laboral contra el Estado de Guatemala y la Contraloría General de Cuentas, esta última como autoridad nominadora, pretendiendo la declaratoria de nulidad del acuerdo contentivo de su destitución y, como consecuencia, se ordenara su reinstalación en el puesto que desempeñaba como Auditor Gubernamental Cuatro (IV) Fiscalización y el pago de las prestaciones que dejó de percibir durante el despido hasta su efectiva reincorporación. El Estado de Guatemala interpuso la excepción dilatoria de falta de personalidad en el demandado, con el argumento de que la normativa que rige la actuación de la Contraloría General de Cuentas, establece que aquélla es una institución técnica, descentralizada, con independencia funcional y la ley le reconoce personalidad jurídica propia, ya que es parte en juicios de cuentas y en cualquier otra clase de procesos, por lo que el actor debió demandar únicamente a la institución aludida y no al Estado de Guatemala. Dicha excepción fue declarada sin lugar por la Sala de la causa. Contra esa decisión el ente emplazado interpuso recurso de reposición con fundamento en los artículos 144 de la Ley del Organismo Judicial y 600 del Código Procesal Civil y Mercantil, el que al ser conocido por la autoridad impugnada, fue desestimado mediante la emisión del acto reclamado, con el argumento de que en el auto recurrido se consideró que la Contraloría General de Cuentas goza de independencia funcional técnica y administrativa para el cumplimiento de la función que le es propia, pero ello no la desliga de la vinculación orgánica del Estado, puesto que no es una institución autónoma. Además, la autoridad reclamada estimó que en el ámbito laboral, los traslados y remociones de los servidores públicos de la Contraloría referida, deben realizarse conforme a la Ley de Servicio Civil y, en consecuencia, no puede considerarse legalmente extensivo el ejercicio de la representación que la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas atribuye al Contralor, pues la misma tiene como finalidad el cumplimiento de la función fiscalizadora asignada a esa institución. Este Tribunal, al margen de que la autoridad impugnada hizo pronunciamiento de fondo al conocer el recurso de reposición aludido, advierte que el mismo no constituye un mecanismo de defensa idóneo para enervar los efectos de la resolución recurrida -auto que desestimó una excepción dilatoria en un proceso de única instancia-, puesto que dicho recurso no se encuentra expresamente previsto en la ley natural que rige el procedimiento ordinario laboral para tal efecto, por lo que no es factible que el postulante lo haya hecho valer de manera supletoria con base en lo regulado en los artículos 144 de la Ley del Organismo Judicial y 600 del Código Procesal Civil y Mercantil. En ese orden de ideas, cabe resaltar que en el caso concreto, no concurren los supuestos para aplicar de manera supletoria ese mecanismo de defensa, debido a que la ley específica -Código de Trabajo-, en el apartado que regula los recursos susceptibles de interponerse en el juicio ordinario laboral, contempla expresamente los que en cada caso resultan idóneos, sin haber instituido el de reposición para impugnar la decisión que no acoja una excepción dilatoria, sino que únicamente lo contempla para recurrir lo resuelto en el recurso de responsabilidad, situación que no concurre en el caso concreto; de manera que, al no ser omisa la ley que regula la materia, en lo que concierne a los recursos que pueden plantear las partes para ejercer su defensa, resulta, conforme al texto del artículo 326 del Código mencionado, inviable pretender aplicar supletoriamente las disposiciones generales que tal artículo admite para el caso de vacío legal que, en el caso subrayado, no existe. Si bien en el proceso ordinario laboral se prevé la posibilidad de que en el momento procesal oportuno se hagan valer las excepciones dilatorias que se estimen pertinentes, la resolución de esos mecanismos que sirven para depurar el proceso, constituyen presupuestos que dan lugar a hacer uso de los medios de defensa que expresamente regula el Código aludido, por ejemplo, el hecho de que se acoja una excepción de tal naturaleza, por su carácter claudicante y repercusión en el proceso (pone fin al mismo), encuadra en el supuesto que prevé el artículo 365 del

cuerpo legal precitado para poder ser apelada; sin embargo, la desestimatoria respecto de esos mecanismos de defensa, no encaja en ninguno de los supuestos contemplados en el Código de Trabajo para ser impugnable mediante los recursos especiales que se contemplan, lográndose inferir que la intención del legislador era que una decisión de esa naturaleza no fuera revisable; caso contrario, lo que ocurre en el proceso civil, en el cual la resolución que acoja o no tales excepciones puede ser apelable, puesto que en dicho ordenamiento común se señala expresamente que el trámite será incidental, y siendo que conforme a lo regulado en la Ley del Organismo Judicial, la decisión que resuelva todo incidente es recurrible en alzada, de ahí resulta viable que el asunto sea examinado en grado. Es por ello que la autoridad impugnada, al desestimar el recurso de reposición que el postulante interpuso contra la desestimatoria de la excepción dilatoria que hizo valer, ningún agravio qué reparar por esta vía le produjo, puesto que este Tribunal ha decidido en otras oportunidades que cuando se resuelvan medios de defensa o de impugnación inidóneos, no causan agravio a quien los ha instado, puesto que su accionar e interposición no se encuentran enmarcados en las leyes rectoras del proceso de que se trate. [Sentencia del 10 de julio de 2010, dictada dentro del Expediente 1022-2009] (Ver también sentencia de 5 y 21 de octubre de 2010, dictadas dentro de los Expedientes 1417-2009 y 4717-2009, respectivamente].

[338] La Corte de constitucionalidad, ha establecido que si la excepción, aún se trate de una excepción dilatoria, si tiene como efecto un pronunciamiento sobre la materia del juicio debe plantearse como perentoria; no obstante, existen excepciones dilatorias que pueden poner fin al proceso sin resolver lo relativo al fondo del proceso; en estos casos, dado que el efecto procesal ubica una resolución de este tipo dentro de los supuestos para la procedencia de la apelación establecidos en el artículo 365 del Código de trabajo, la resolución en esos casos es apelable. La Corte de constitucionalidad ha argumentado esto considerando: "…- II - Edgar Vinicio Ruano Ortega solicita amparo contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por haber dictado el auto de veinticinco de agosto de dos mil nueve, por la el que no entró a conocer el recurso de apelación promovido por el amparista contra la decisión que acogió la excepción dilatoria de "falta de personalidad para ser demandada como patrono" interpuesta por la entidad Cementos Progreso, Sociedad Anónima. El amparista aduce que tal proceder supone conculcación a su derecho y principio jurídico relacionados, por los motivos que quedaron reseñados en el apartado de resultandos del presente fallo. - III - En el caso de análisis, al verificar los antecedentes, se logra establecer que la pretensión del postulante en el planteamiento del recurso de apelación en contra del auto que resuelve con lugar la excepción dilatoria de falta de personalidad para ser demandada interpuesta por la entidad Cementos Progreso, Sociedad Anónima, no fue conocido por la autoridad impugnada, sustentando tal decisión en el hecho que el auto que resuelve la referida excepción no pone fin al juicio ordinario laboral. Contra esa resolución el accionante planteó amparo manifestando que se le vulneró su derecho de defensa, y se le vedó el acceso a un debido proceso, puesto que no tomó en cuenta que la decisión recurrida desligó del proceso a la entidad Cementos Progreso, Sociedad Anónima, es decir, que puso fin al juicio ordinario laboral en contra de ésta, por lo cual el auto sí es apelable. Dichos argumentos no fueron compartidos por el Tribunal de Amparo de primera instancia, ya que al resolver denegó el amparo, considerando para el efecto que la Sala impugnada actuó conforme la facultad que le confiere la ley, al no entrar a conocer la apelación planteada, por lo que no se le vulneró el derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso enunciados por el accionante, porque el auto que resuelve las excepciones dilatorias no tiene carácter de definitivo, sino depurador del proceso, y aunque el principio anti formalista que caracteriza al Derecho Laboral, impone que a pesar de que se declaren procedentes dichas excepciones, el juez a quo únicamente puede ordenar que previamente a continuar con el trámite del juicio se subsanen los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir el actor. Esta Corte analizados los elementos atinentes para emitir el pronunciamiento respectivo, arriba a la conclusión que la autoridad impugnada al emitir el acto reclamado objeto de estudio, sí vulneró el derecho de defensa del accionante y le vedó el acceso a un debido proceso, causándole el agravio denunciado, pues al no entrar a conocer el recurso de apelación planteado por aquél, no tomó en cuenta el contenido del artículo 365 del Código de Trabajo, el cual establece que son apelables los autos o sentencias que pongan fin al juicio, y siendo que en el caso que nos ocupa, al declararse con lugar la excepción dilatoria de falta de personalidad para ser demandada interpuesta por la entidad Cementos Progreso, Sociedad Anónima, se le desligó del proceso, es decir si puso fin al juicio que se seguía en contra dicha entidad, esa situación revela que la decisión que resolvió la excepción aludida se encuadra en el supuesto previsto en el artículo 365 ibídem para ser apelada, por lo que debe restituirse al afectado en el goce de sus derechos, dejándose en suspenso definitivamente el acto reclamado para que la autoridad impugnada por las vías que la ley establece, reconduzca la tramitación del proceso, sustanciando el recurso de apelación respectivo y en su momento procesal oportuno emita decisión en cuanto al fondo del asunto. Por los argumentos expuestos se concluye que la autoridad impugnada ha violado los derechos constitucionales enunciados por el postulante, por lo que la protección constitucional solicitada resulta procedente, y siendo que el tribunal a quo no resolvió en ese sentido, procede revocar la sentencia apelada…". [Sentencia del 10 de febrero de 2011, dictada dentro del Expediente 2574-2010].

CAPÍTULO SÉPTIMO
PRUEBAS[339]

ARTÍCULO 344.

Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas.[340] Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 345.

En la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvención, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvención.[341]

ARTÍCULO 346.

Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

---

[339] La prueba en los procesos que conocen los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo carece de un valor absoluto ya que el mismo se asigna en relación con el resto de prueba recibida durante el proceso y de la confrontación que realiza el tribunal de la misma para asignarle un valor probatorio, los criterios utilizados para darle dicho valor a la prueba deben ser consignados por el juez con indicación de los principios en los cuales asienta la citada valoración.

[340] Las disposiciones del Código de trabajo no son limitativas en cuanto a los medios de prueba, de esa cuenta pueden ofrecerse todo tipo de pruebas siempre y cuando estas sean lícitas.

[341] Los documentos que se presentan como prueba dentro de un proceso pueden ser impugnados o redargüidos de nulidad o falsedad. Derivado de que el Código de trabajo no prevé tal procedimiento, debe acudirse supletoriamente a las disposiciones del Decreto-Ley número 107, Código procesal civil y mercantil, específicamente a las previsiones contenida en el artículo 186 que establece: "Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad. Los demás documentos a que se refieren los artículos 177 y 178, así como los documentos privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba. Sin embargo, los documentos privados sólo surtirán efectos frente a terceros, desde la fecha en que hubieren sido reconocidos ante juez competente o legalizados por notarios.". En el proceso laboral, existe una

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad el titular del tribunal.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

ARTÍCULO 347.

Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.[342]

---

primera resolución que tiene por ofrecida la prueba y cita a las partes para la primera audiencia dentro del juicio en la cual la prueba se recibe por el tribunal, es a partir de dicho momento en que comienza a computarse el plazo de diez días hábiles con que se cuenta para impugnar el documento o documentos de que se trate de nulidad o falsedad. En esta impugnación, debe hacerse una descripción del documento, de los vicios que deben llevar al tribunal a declarar su nulidad o falsedad y de los medios de prueba con que esta se demuestra. Si bien es cierto, el poco formalismo que caracteriza al Derecho del trabajo no hace necesario que se indique que se trata de un incidente, siempre es importante establecerlo así al hacer el planteamiento toda vez que el artículo 187 del Código procesal civil y mercantil regula: "La parte que impugne un documento público o privado presentado por su adversario, deberá especificarse en su escrito, con la mayor precisión posible, cuáles son los motivos de impugnación. Con dicho escrito se formará pieza separada, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento de los incidentes, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación del documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia. Si al resolverse el incidente de impugnación se declarará total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente, al juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del proceso civil.". Debe apuntarse que el único objeto de este incidente es privar de fuerza probatoria al documento de que se trate y que la declaración que se realice limita sus efectos precisamente a restarle valor probatorio dentro del proceso; dicho en otras palabras, esta impugnación tiene efectos entre las partes en un proceso y afecta únicamente a las mismas en relación de los hechos que el documento deba probar, el efecto erga omnes de la nulidad o falsedad de un documento, solamente se puede producir a través del planteamiento del juicio ordinario laboral respectivo o derivado de una condena firme y ejecutoriada emitida por un Tribunal de sentencia penal.

[342] Un aspecto que debe tenerse en cuenta respecto a la prueba testimonial es que su valor probatorio depende de que la persona que brinda el testimonio haya tenido conocimiento directo y personal de los hechos sobre los cuales declara. Esto, tiene mucho sentido en el marco de los principios que informan el Derecho de trabajo toda vez que el realismo y objetividad conduce a que lo importante en un proceso laboral sea determinar las circunstancias reales y prácticas en que se desarrollaron los hechos que motivan el litigio, no se trata pues de establecer valoraciones referenciales y subjetivas, puesto que no es esa la verdad histórica que se busca determinar en los procesos laborales, sino los hechos y en ese sentido, se requiere que el testimonio sea presencial, motivado en un conocimiento personal y directo del testigo sobre esos hechos y no solo referencial. La Corte de constitucionalidad al respecto ha considerado: "…Referente a la denuncia formulada por el amparista, relativa a que la autoridad reprochada omitió valorar la prueba de declaración de testigos que propuso dentro del juicio ordinario que subyace al amparo, este Tribunal no aprecia la referida omisión, debido a que la Sala denunciada al confirmar el fallo que conoció en alzada, determinó que el Tribunal de conocimiento no le otorgó valor probatorio a las declaraciones testimoniales indicadas, porque aunque realizaban trabajo similar al del actor -ahora postulante-, no les constaba de forma personal o directa los hechos acaecidos el nueve y diez de enero de dos mil trece. Por ese motivo la autoridad denunciada concluyó en que el medio de convicción aludido fue valorado de conformidad con la ley, pero no fue suficiente para acceder a la pretensión del actor…". [Sentencia del 16 de marzo de 2016, dictada dentro del Expediente 5117-2015].

ARTÍCULO 348.

Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la policía nacional.[343]

ARTÍCULO 349.

Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.

En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.

ARTÍCULO 350.

Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

ARTÍCULO 351.

La tacha de testigos[344] no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale

---

[343] La Policía nacional fue disuelta y sustituida por la Policía nacional civil, creada mediante Decreto número 11-97 del Congreso de la República.

[344] La declaración de testigos puede ser tachada de conformidad con el procedimiento y en la oportunidad regulada por éste Código que, además, prevé un motivo de tacha específico lo cual no significa que los testigos no puedan ser tachados por otros motivos como erróneamente podría presuponerse. La Corte de constitucionalidad al referirse a los tipos de tachas de testigos dentro del proceso laboral ha sostenido: "…Al hacer el análisis respectivo, en cuanto al argumento del postulante de que se le dio valor probatorio a la declaración testimonial de un testigo que no era idóneo, esta Corte estima importante señalar que la tacha de testigos consiste en aquel acto procesal en virtud del cual uno de los sujetos procesales impugna o ataca al testigo presentado por la contraparte, con la finalidad de desvirtuar su testimonio, haciéndole ver al juzgador que dicho testigo concurre en algún requisito que presume parcialidad, por lo que su declaración no debe ser tomada en cuenta para la decisión del fondo del asunto. Existen dos clases de tacha de testigos: la primera la que se interpone cuando la imparcialidad o falsedad

para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.[345]

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

---

del testigo sean evidentes y eso invalide su declaración. La segunda es la que se puede considerar como “tacha natural”, que consiste en aquella persona que, por disposición de la ley, no puede ser testigo dentro de un proceso laboral. Podemos concluir entonces que el objetivo de las tachas es indicar al juzgador las deficiencias de la prueba testimonial rendida por la parte contraria par que ésta no perjudique los intereses de la parte que las formule. En ese orden de ideas, el artículo 351 del Código de Trabajo establece: “La tacha de testigos (…) se admitirá dentro de la veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato, pero si lo será si el testigo ejerce funciones de dirección, de presentación o de confianza en la empresa de que se trate propuesto por ésta…”. [Sentencia del 8 de febrero de 2011, dictada dentro del Expediente 2976-2010]

[345] El objeto de la tacha de testigos es restar valor probatorio a su testimonio y, en ese sentido, lo que se busca a través de las mismas es la desacreditación del testigo en función de elementos que lleven a dudar de la veracidad de sus afirmaciones. En los procesos conocidos por los tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo, se reconocen este tipo de tachas que operan de manera absoluta; es decir, que al establecerse que el testigo ocupa algún cargo de esta naturaleza, automáticamente su testimonio debe ser desechado. Se trata de una tacha que no obedece a la calidad de la persona sino que al puesto que ocupa en el centro de trabajo y en virtud del cual, debe asumir como propios los intereses del patrono y abonar en consecuencia a su posición procesal. La Corte de constitucionalidad respecto a este tipo de tacha ha sostenido: “…Al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, se constata que Miriam Elizabeth Cano Mazariegos promovió demanda ordinaria laboral contra la entidad Gas del Pacífico, Sociedad Anónima, en el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, reclamando el pago de prestaciones laborales, así como de daños y perjuicios y costas judiciales, en virtud de haber sido despedida de manera directa e injustificada. La entidad mencionada contestó la demanda en sentido negativo, argumentando que la actora incurrió en causal de despido contemplada en el Código de Trabajo, específicamente la que se refiere a acudir a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, pues aquélla difundió en el centro de trabajo un rumor que comprometía aspectos morales de una empleada con Federico Guillermo Godoy Mazariegos (Director General de la entidad patronal), además, dicha entidad interpuso las excepciones perentorias que estimó pertinentes para desvanecer las pretensiones de la demandante. El Juzgado referido prosiguió con la audiencia de juicio oral y, por ende, llevó a cabo la diligencia en la que se recibió declaración de los testigos propuestos por cada una de las partes. En esa oportunidad la actora tachó la declaración testimonial prestada por Federico Guillermo Godoy Mazariegos, dada su condición de Director y Representante Legal de la entidad emplazada, solicitando que esa petición se acogiera en sentencia. El Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, al proferir sentencia, declaró con lugar parcialmente la demanda promovida, en consecuencia, condenó a la entidad demandada al pago de indemnización, vacaciones proporcionales, bono vacacional, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salarios retenidos, bonificación incentivo, daños y perjuicios, y costas judiciales; y le absolvió en cuanto al pago de horas extraordinarias, ventajas económicas y reajuste salarial reclamados por la actora. Para ese cometido,

ARTÍCULO 352.

La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTÍCULO 353.

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salario o de planillas por el actor,[346] el juez la ordenará para la primera comparecencia,

---

el Juzgado aludido consideró que la demandada no acreditó la causal de despido invocada con los medios de prueba que aportó al proceso, acogiendo la tacha que hizo valer la actora respecto de la declaración testimonial del Director relacionado. La trabajadora y la empleadora apelaron esa decisión, en lo que fue desfavorable a sus intereses, y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que constituye el acto reclamado, revocó parcialmente lo dispuesto en primera instancia, en consecuencia, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral referida, en lo que concierne al pago de indemnización, daños y perjuicios, y costas judiciales; y confirmó en cuanto a lo demás la sentencia apelada. Para el efecto, estimó que el despido de la actora fue justificado, pues se estableció el hecho que configuró la causal invocada por la demandada, situación que se probó con la declaración testimonial de Federico Guillermo Godoy Mazariegos, la que a pesar de haber sido tachada por la actora, no fue tramitada de conformidad con la ley por el juez de la causa, habiendo consentido la demandante esa circunstancia. Resulta evidente que en la solución del proceso que subyace al amparo, las autoridades judiciales competentes que intervinieron en ambas instancias concedieron valor probatorio opuesto a la declaración testimonial prestada por Federico Guillermo Godoy Mazariegos. El juez de primer grado desvirtuó el valor de la prueba por haber sido tachado el testigo, y la autoridad de segundo grado le reconoció fuerza probatoria a la misma declaración, considerando básicamente que hubo error en el diligenciamiento de la tacha. Tal apreciación -el error aludido por la Sala- no es compartida por esta Corte, dado que conforme la normativa aplicable -artículo 351 del Código de Trabajo-, para hacer valer la tacha el interesado debe denunciarla para su admisión dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas, debiéndose pronunciar el juez sobre ella -tacha- al dictar sentencia; tal proceder fue precisamente el observado en el caso concreto por la demandante y, por ello, fue tomada en cuenta la tacha por el juez de primera instancia al dictarse la sentencia respectiva. Como consecuencia, el argumento en el cual justificó la ahora autoridad impugnada no tomar en cuenta la tacha que se hizo valer, para reconocer fuerza probatoria a la declaración testimonial objetada, no puede prevalecer. Contrario a lo analizado precedentemente, para este Tribunal resulta evidente que el testigo tachado podría enmarcarse en ciertos supuestos contemplados en el artículo 351 ibídem que lo inhabilitaban para declarar, tal el caso de desempeñar un puesto en el que ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa; y lo relativo a que se encuentra directamente vinculado al hecho atribuido a la trabajadora y que a juicio de la demandada configuró la causal de despido invocada contra aquélla…”. [Sentencia del 24 de marzo de 2011, dictada dentro del Expediente 2628-2010].

[346] Si bien es cierto la norma no establece una limitación a los documentos cuya exhibición pueda ofrecerse en

el juicio ordinario laboral, debe tenerse en cuenta que el patrono tiene el deber de documentar algunos aspectos de la relación, sea por cuestiones prácticas o por mandato expreso de la ley, es así que para ofrecer este medio de prueba se debe tener en cuenta que los mismos deben guardar relación con los hechos que se discuten en la demanda y que exista una presunción lógica de la existencia de los documentos cuya exhibición se solicita. A menudo los patronos en el proceso pretenden eludir las consecuencias procesales de la exhibición de documentos que estiman pueden perjudicar su posición procesal aduciendo que los documentos no se exhiben porque no existen y, muy frecuentemente, los jueces admiten tal argumento en la propia audiencia de diligenciamiento de prueba aún y cuando, dicha audiencia tiene como único fin que los documentos sean exhibidos o, en su defecto, la ejecución de los apercibimientos que le fueron realizados al patrono desde la propia resolución en la cual se le citó a juicio. Este accionar judicial se ubica al margen de la ley y del cumplimiento de sus deberes puesto que, si no fue impugnado ni demostrado ante el tribunal que los documentos que debían exhibirse no existen, al momento en que se le requieren en la audiencia, su no presentación, debe dar lugar a que se apliquen las consecuencias procesales y legales que fueron advertidas por el Tribunal al empleador desde la primera resolución, no pudiendo evadirse la ejecución de tal apercibimiento sobre la base de una mera afirmación no probada por el patrono al momento en que solamente debía exhibir el documento de que se trate, de la misma manera que el consentimiento al no impugnar el apercibimiento realizado y su no presentación, constituyen obligaciones atribuibles al propio patrono y que no pueden ser valoradas a su favor. Respecto a la prueba de exhibición de documentos, la Corte de constitucionalidad ha considerado: “El artículo 253 del Código de Trabajo establece: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. (…)” De la interpretación del precepto citado se deduce la obligación que tiene el demandado de presentar los documentos que haya propuesto el actor en la primera comparecencia, es decir, en la audiencia del juicio oral que señale el juez para el efecto, ya que la consecuencia legal de su incumplimiento, será la imposición de la multa a que se refiere dicho artículo, así como el hecho de tenerse por ciertos los argumentos vertidos por quien ofrezca dicho medio de prueba. En el caso concreto, analizadas las constancias procesales, se advierte que el Juez de los autos, al dictar la primera resolución dentro del proceso ordinario laboral instado contra la postulante, también le ordenó exhibir en la audiencia del juicio oral los documentos a que habían hecho referencia los demandantes, conminándole que en caso de no hacerlo, se impondría la multa correspondiente y se presumirían ciertos los hechos aseverados por los oferentes de la prueba. De manera que, al corroborar en los antecedentes que la ahora accionante no obstante, haber sido debidamente notificada, no compareció a dicha diligencia, el Juez aludido al dictar sentencia, hizo efectivo el apercibimiento referido y declaró con lugar la demanda instada. Esta decisión fue impugnada por la ahora amparista mediante apelación, exponiendo como principal motivo de inconformidad el hecho de que habían sido valorados elementos de prueba que no fueron debidamente diligenciados. Aunado a lo anterior, durante la tramitación del recurso aludido, interpuso excepción de prescripción, al argumentar, entre otras cosas, que el simple planteamiento de la demanda, sin que ésta haya sido admitida para su trámite, porque el Juez respectivo hizo uso de la figura procesal del previo, no constituía ni tenía los efectos del emplazamiento, que es la figura jurídica que conlleva la extinción definitiva del plazo de prescripción. Al conocer la impugnación, la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó la condena contenida en el fallo de primera instancia y declaró improcedente la excepción interpuesta. Contra esta decisión, la amparista promovió dos acciones de amparo en las que denunció como agravios los mismos argumentos que invocó al interponer la apelación recién referida. La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, luego de acumular ambas acciones, las denegó; sin embargo, esta Corte al resolver en alzada, el diecisiete de diciembre del dos mil diez, revocó lo dispuesto en primera instancia y otorgó el amparo, únicamente en cuanto a la valoración de la prueba de confesión judicial, por lo que se ordenó a la autoridad reclamada emitir nueva resolución en la que no se concediera valor probatorio a esa prueba. La Sala cuestionada procedió entonces a emitir resolución, que es la que constituye ahora el acto reclamado, en la que confirmó el fallo asumido inicialmente, haciendo descansar su decisión, en el hecho de que la prueba de exhibición de documentos no sólo había sido debidamente diligenciada, sino también valorada en forma adecuada por el juez de los autos, al constar en la demanda los extremos que los actores pretendían establecer a través de su presentación, los cuales se habían tenido por ciertos, al hacer efectivos los apercibimientos contenidos en la primera resolución, como consecuencia de la inasistencia de la postulante a la audiencia del juicio oral. Esta Corte estima que la actuación de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, no ocasionó ningún agravio a la amparista, porque fue su responsabilidad propiciar la forma en que fue valorada la prueba de exhibición de documentos, es decir, es una situación que únicamente le es imputable como corolario de su actitud de no haber comparecido a la audiencia señalada para el efecto y presentar los documentos exigidos por el juzgador, o bien, incorporar al proceso otros elementos de convicción que favorecieran su postura. Lo anterior, se fortalece

conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.[347]

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal.

ARTÍCULO 354.

Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso,[348] en su rebeldía.[349]

---

con la decisión asumida por este Tribunal, mediante el conocimiento en alzada de las acciones de amparo que anteriormente promovió la ahora accionante, y en la que se estableció que la Sala cuestionada, solamente había ocasionado agravio a la amparista, en relación a la valoración de la prueba de confesión judicial, al señalar que los argumentos vertidos en cuanto a la excepción de prescripción, carecían de asidero legal, así como que, la valoración de los documentos que no fueron exhibidos por la demandante, no obstante, encontrarse obligada en hacerlo, se había efectuado a tenor de lo que dispone el artículo relacionado en el presente considerando….”. [Sentencia del 5 de noviembre de 2013, dictada dentro del Expediente 2067-2013].

[347] El establecer de manera precisa las presunciones de hecho y de derecho que deba producirse ante la falta de exhibición de un documento por la contraparte no es un requerimiento legal, siempre es aconsejable poder determinar al momento de ofrecer la prueba qué extremos son los que deben tenerse por probados al momento de incumplirse con la exhibición. No obstante esto, si la demanda se refiere al incumplimiento de alguna obligación y el documento a exhibir debe demostrar dicho cumplimiento, resulta obvio y propio de la labor intelectiva del Juez determinar que la falta de exhibición presume el incumplimiento de la obligación. La Corte de constitucionalidad al respecto ha considerado: “….Finalmente, respecto al agravio de que se le confirió pleno valor probatorio a la prueba de exhibición de documentos, sin tomar en cuenta que tampoco se diligenció dicho medio de prueba en la audiencia respectiva, y que no se produjo ninguna presunción en su contra, ya que los trabajadores no cumplieron con indicar los datos a ser aducidos en caso de no ser exhibidos los documentos solicitados, se considera que la Sala impugnada no ocasionó ningún agravio a la amparista, ya que: a) los trabajadores, al presentar su memorial de demanda, indicaron los puntos que pretendían establecer con la exhibición de los documentos solicitados (folios 3 vuelto y 4 del antecedente de primera instancia); y b) el Juez respectivo, al darle trámite a la demanda (en resolución de cuatro de julio de dos mil siete, que consta a folio 642 del expediente de amparo), ordenó exhibir dichos documentos, conminando a la postulante que en caso contrario se le impondría la multa correspondiente y se presumirían ciertos los hechos aseverados por el oferente de la prueba, la cual obviamente no pudo diligenciarse en la audiencia señalada para el efecto, debido a la incomparecencia de la postulante….”. [Sentencia del 17 de diciembre de 2010, dictada dentro del Expediente 4714-2009].

[348] El Código de trabajo no desarrolla lo relativo a las formalidades de ofrecimiento y diligenciamiento de la prueba de confesión judicial por lo que debe estarse a la aplicación supletoria de las disposiciones del Decreto-Ley 107, Código procesal civil y mercantil, en lo relativo a la declaración de parte. Dicha norma regula: RESPECTO A LA FORMA Y CONTENIDO DE LAS POSICIONES: “Artículo 133. Las posiciones versarán sobre hechos personales del absolvente o sobre el conocimiento de un hecho, expresadas con claridad y precisión y en sentido afirmativo. Cada posición debe, versar sobre un solo hecho. Dos hechos pueden comprenderse en una misma pregunta, cuando estén intímamente relacionados. Las preguntas deben referirse a hechos controvertidos en el proceso. El juez deberá ser escrupuloso en el cumplimiento de este precepto.”. PRÁCTICA DE LA DILIGENCIA: “Artículo 134. El obligado a declarar, lo hará con arreglo a la siguiente fórmula: “¿Prometéis bajo juramento, decir la verdad en

lo que fuereis preguntado?"; y contestará: "Sí, bajo juramento, prometo decir la verdad". A continuación se le hará saber la pena relativa al perjurio. Recibido el juramento, el juez abrirá la plica y calificará las preguntas, dirigiendo las que reúnan los requisitos del artículo anterior. Si fueren varios los que hayan de declarar al tenor de un mismo interrogatorio, las diligencias se practicarán separadamente y una a continuación de la otra, evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que han de declarar después. Si no comparecieren todos los citados, la diligencia podrá llevarse a cabo con los que concurran, si lo pidiere el articulante, quien podrá solicitar nueva diligencia para que declaren los que hayan justificado su inasistencia, presentando nuevo interrogatorio en plica.". FORMA DE LAS RESPUESTAS: "Artículo 135. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas; y el que las dé podrá agregar las explicaciones que estime convenientes, o las que el juez le pida. Si se negare a declarar en esta forma, el juez lo tendrá por confeso, si persiste en su negativa. El declarante responderá oralmente las preguntas, pudiendo asistir a la diligencia los litigantes y sus abogados; pero les está prohibido hacer indicaciones de ninguna clase al declarante y se limitarán a reclamar contra las ilegalidades que observen y a pedir al juez que aclare la pregunta cuando fuere confusa. El abogado que de cualquier manera sugiera las respuestas o haga indicaciones al absolvente, será expulsado del despacho del juez. No podrá valerse el absolvente de ningún borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte en el acto, apuntes o simples notas, cuando a juicio del juez y previa calificación, sean necesarios para auxiliar la memoria.". En este aspecto debe tenerse en cuenta que es válido e incluso necesario, que luego de responder, se aclare el sentido de la respuesta. PREGUNTAS ADICIONALES DEL ARTICULANTE (QUIEN PROPONE LA PRUEBA): "Artículo 136. La parte que promovió la prueba puede presentar otras preguntas, que el juez calificará antes de dirigirlas al absolvente en la misma diligencia….". PREGUNTAS DEL ABSOLVENTE (QUIEN ES CITADO A CONFESAR): Artículo 136. …" Absueltas las posiciones, el absolvente tiene derecho a su vez, de dirigir otras preguntas al articulante, a cuyo fin puede exigir, con veinticuatro horas de anticipación cuando menos a la fecha señalada para la diligencia, que este se presente, y la diligencia no se llevará a cabo si no compareciere el articulante y así lo pidiere el absolvente…". De conformidad con esta norma, quien es llamado a confesar judicialmente tiene el derecho de requerir la presencia de quien lo llamó a declarar a efecto de dirigirle preguntas y exigir que la diligencia no se realice sin la presencia del articulante de las posiciones. DOCUMENTACIÓN DE LA DILIGENCIA: "Artículo 137. De las declaraciones de las partes se levantarán actas, en las que se harán constar los datos de identificación personal del absolvente, el juramento que preste y las contestaciones relativas a cada pregunta, conservando en cuanto sea posible el lenguaje de los que hayan declarado. En el acta no será necesario insertar las preguntas antes de las respectivas respuestas. El acta deberá ser firmada en su final y al margen de las hojas anteriores a la última, por los que intervinieron en la diligencia, después de haberla leído por sí mismos si quisieren hacerlo o de que les sea leída por el secretario. Si no supieren o no quisieren firmar se hará constar esa circunstancia….". ADICIONES: Debido a la importancia y consecuencias de este medio de prueba, se prevé la posibilidad de realizar adiciones o aclaraciones una vez leída el acta que documenta la diligencia, tal y como lo establece el artículo 137 del Código procesal civil y mercantil al preceptuar: "…Cuando el declarante agregare o rectificare algo después de leída la diligencia, el Juez decidirá lo que proceda acerca de las rectificaciones que deban hacerse en el acta. Una vez firmadas las declaraciones, no pueden variarse ni en la sustancia ni en la redacción…".

[349] El artículo 1 del Decreto-Ley 126-83, reformado por el artículo 1 del Decreto-Ley 70-84, cuando se refiere a instituciones del Estado establece: "Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales se tenga interés en aportar como medio de prueba la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente. El Juez previa calificación del mismo, lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que lo conteste como informe por escrito, con la firma y el sello de la entidad, dentro del término que le fije el Tribunal, que no podrá ser menor de ocho días ni mayor de quince días contados a partir de la fecha que reciba el interrogatorio la autoridad o funcionario correspondiente. Los tribunales en ningún caso podrán declarar confeso al Estado, o a sus organismos, ni a sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, en rebeldía de su representante legal, pero éste tiene la obligación de rendir el informe requerido, bajo su responsabilidad personal. Para todos los demás aspectos no indicados en el párrafo anterior, tales como forma del interrogatorio, calificación, forma de las respuestas y cualquier otro requisito, deberá estarse a las normas pertinentes del proceso o diligencia en que sea promovido el medio de prueba relacionado.". De conformidad con esta norma, en estos casos, a la demanda se debe adjuntar el pliego de posiciones, para que esta sea calificada por el Juez y remitida a quien deba absolverlas para que lo haga mediante informe escrito. Esta disposición, tenía sentido en razón de que la Procuraduría General de la Nación operaba como representante judicial del Estado y sus instituciones; no obstante, la jurisprudencia decantada por la Corte de constitucionalidad en virtud de la cual se evade la disposición expresa contenida en el artículo 252 de la Constitución política de la República que preceptúa: "La

Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.[350]

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

ARTÍCULO 355.

Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona, se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoseles a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene este requisito.

En lo que respecto[351] a los asesores, únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código.

Procuraduría General de la Nación tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica. El Procurador General de la Nación ejerce la representación del Estado y es el Jefe de la Procuraduría General de la Nación. Será nombrado por el Presidente de la República, quien podrá también removerlo por causa justificada debidamente establecida. Para ser Procurador General de la Nación se necesita ser abogado colegiado y tener las mismas calidades correspondientes a magistrado de la Corte Suprema de Justicia…" para dar intervención como parte en los procesos a la entidad nominadora, con los mismos derechos procesales que el Estado a través de su representante legal, hacen que esta disposición devenga obsoleta, toda vez que este trato resultaba justificable en virtud de que la Procuraduría General de la Nación, debía comparecer en representación del Estado y los aspectos sobre los cuales versa la confesión judicial debían ser remitidos a la entidad nominadora que, por no ser parte, no podía comparecer de manera directa al proceso, lo cual justificaba de alguna manera el trato desigual que hacia el patrono público respecto al patrono privado establecido en dichas normas. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte de constitucionalidad conduce a que este trato y diferenciación en el diligenciamiento de este medio de prueba ya no resulte justificable aún y cuando la norma permanece vigente.

[350] De conformidad con el artículo 1 del Decreto-Ley 126-83, reformado por el artículo 1 del Decreto-Ley 70-84, el Estado no puede ser declarado confeso; no obstante, si se pueden tener por respondidas de forma afirmativa las posiciones y, en este caso, recae el deber del Tribunal de certificar lo conducente al ramo penal por el delito de incumplimiento de deberes en contra de quien haya tenido que absolver las posiciones de conformidad con el artículo 2 del Decreto-Ley 126-83 que establece: "semiautónomas que omitiere rendir la declaración respectiva por vía de informe, dentro del término que le señale el Juez, en la forma indicada en el artículo anterior, será responsable del Delito de Incumplimiento de Deberes y sancionado conforme lo prescrito en el artículo 419 del Código Penal. Para los efectos del caso, el Tribunal que hubiere solicitado el informe omitido, de oficio y con notificación al Ministerio Público, certificará lo conducente al Juzgado del Ramo Penal que corresponda.

[351] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece la palabra "respecto" y no "respecta".

ARTÍCULO 356.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes.[352] En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta[353] y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia[354] y la sala respectiva resolverá lo procedente.[355]

---

[352] Aunque el Código de trabajo confiere a los tribunales que conocen de la jurisdicción privativa de trabajo la facultad de no admitir las pruebas ofrecidas por las partes en el proceso, este rechazo solamente puede obedecer a que la prueba se presente de manera extemporánea, que la prueba sea contraria a derecho o que la prueba sea impertinente, no obstante, en virtud de que la posibilidad de probar en un proceso constituye una condición estrechamente vinculada al derecho constitucional de defensa, este rechazo debe ser razonado; es decir, al momento de no admitir la prueba, el juzgador o juzgadora debe establecer el por qué considera que el medio de prueba de que se trate incurre en alguno de los tres supuestos previstos como motivo para la no admisión de la prueba. Al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Conforme lo anterior, esta Corte, con relación al primer acto reclamado, por el que el Juzgador cuestionado rechazó algunos medios de prueba ofrecidos por la entidad demandada (ahora postulante) al promover la excepción dilatoria de demanda defectuosa, estima que la decisión contenida en el mismo no entraña vulneración a derechos de la entidad mencionada, porque la titular del Juzgado basó su postura en que tales medios resultaban impertinentes atendiendo a la naturaleza de la excepción de mérito pues, a su juicio, es suficiente la propia demanda como medio de prueba para resolver la excepción indicada (ello sin perjuicio de que otros medios de prueba ofrecidos por la entidad citada sí fueron admitidos para sustentar tal excepción). En ese orden de ideas, se colige que la calificación efectuada por el Juzgado impugnado en cuanto a que eran impertinentes aquellos medios de prueba, constituye una apreciación que fue justificada debidamente -según lo acotado con antelación-, sin que ese proceder haya configurado agravio a la entidad postulante, ya que lo actuado por aquel Juzgado encuentra asidero en el artículo 356 del Código de Trabajo, que establece que los jueces están facultados para no admitir las pruebas impertinentes. A la autoridad objetada le era propio calificar qué medios -atendiendo a su pertinencia- debían tenerse por ofrecidos y propuestos para resolver la excepción dilatoria de demanda defectuosa en función del carácter meramente depurativo del proceso que se persigue. Es menester indicar que en el estamento constitucional tienen relevancia aquellas situaciones que produzcan agravio a los derechos de las personas pues, en esas circunstancias, el amparo opera restituyendo al solicitante en la situación jurídica afectada; sin embargo, en el caso particular, no se advierte que la cuestión sometida a discusión posea esa clase de relevancia que amerite la protección constitucional solicitada, puesto que el rechazo de los medios de prueba aludidos fue respaldado debidamente y derivó de una facultad conferida por el artículo 356 ibídem, lo que pone de manifiesto que no existe la violación al debido proceso y al derecho de defensa invocados por la entidad postulante. Conviene resaltar que es insubsistente que la entidad postulante pretenda en el estamento constitucional sostener que la no admisión de los medios de prueba relacionados era necesaria para determinar si existió o no relación laboral y el tiempo durante el cual pudo haberse mantenido -como aspectos a resolver previo a continuar el juicio-, cuando estos aspectos a la postre quedaron inmersos en la decisión asumida por la Juzgadora al desestimar la excepción dilatoria de mérito y fueron calificados o definidos como puntos o cuestiones vinculados a hechos que no correspondían a la naturaleza depuradora de ese mecanismo de defensa, sino a tópicos de fondo que debían ser dilucidados con posterioridad, dejando entrever que necesitaban ser abordados en sentencia previa formación del contradictorio. Con esto se robustece la tesis relativa a que el rechazo de aquellos medios de prueba –por parte del Juzgado cuestionado- fue razonable y no incidió en afectación de derechos de la entidad postulante en la sustanciación y decisión final de la excepción dilatoria analizada…". [Sentencia del 1 de junio de 2016, dictada dentro del Expediente 2930-2015].

[353] El Código de trabajo no establece la forma o momento en que debe presentarse la protesta por la no admisión de un medio de prueba, de esa cuenta debe entenderse que el plazo para protestarla se extiende desde el momento de la no admisión de la prueba hasta antes de que sea notificada la sentencia. La protesta puede hacerse verbalmente en la audiencia en que el medio de prueba no sea admitido, bastando con indicar al tribunal que para los efectos legales se protesta por su no admisión el medio de prueba de que se trate, toda vez que la ley tampoco impone a los litigantes tener que rebatir los argumentos del tribunal. Esta protesta también puede hacerse por escrito luego de la audiencia.

[354] El objeto de protestar la prueba por su no admisión es que la misma pueda ser recibida y valorada en la segunda instancia de conformidad con el artículo 369 de este Código que regula: "Si dentro del término de cuarenta

ARTÍCULO 357.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

CAPÍTULO OCTAVO
SENTENCIA

ARTÍCULO 358.

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarentiocho[356] horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

ARTÍCULO 359.

Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.

ARTÍCULO 360.

En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

---

y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en Primera Instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en término de diez días…”. Esto quiere decir que, en la primera instancia debe protestarse la no admisión del período de prueba y, en la segunda instancia, en la audiencia conferida para la expresión de los motivos de inconformidad con la resolución apelada, se debe hacer mención expresa de los medios de prueba que no se admitieron en la primera instancia y de que estos fueron protestados así como pedir expresamente que los medios de prueba de que se trate sean diligenciados.

[355] El Código de trabajo no establece recurso alguno que sea procedente contra la decisión de la Sala jurisdiccional en caso de no pronunciarse o mantener la negativa de admisión del medio de prueba, de tal cuenta, sobre esa base, puede afirmarse que la decisión de no admitir provoca que la decisión del tribunal de primera instancia en el mismo sentido adquiera definitividad.

[356] En la publicación realizada el 16 de junio de 1961 en el Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América aparece escrito “cuarentiocho” y no “cuarenta y ocho”.

ARTÍCULO 361.

Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos,[357] de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de enjuiciamiento civil y mercantil,[358] la prueba se apreciará en conciencia,[359] pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

ARTÍCULO 362.

Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el artículo 346.

---

[357] En muchas ocasiones, los empleadores recurren al faccionamiento de actas notariales con la finalidad de generar prueba a su favor; este tipo de prueba se genera en un ambiente controlado por el patrono, es producida por un notario requerido por el patrono y en consecuencia, trasladará la intención probatoria del propio patrono de cara un eventual proceso futuro, de esa cuenta, las actas notariales no poseen un valor probatorio tasado y no hacen parte de la categoría de documentos públicos auténticos a los que hace referencia este artículo. La Corte de constitucionalidad ha aceptado que tales documentos tienen el carácter de un indicio de prueba; es decir, su valor probatorio depende de que su sentido sea corroborado dentro del proceso por otros medios de prueba, en ese sentido, ha considerado: "…Unión Comercial de Guatemala, Sociedad Anónima, acude en amparo contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como acto reclamado la sentencia de veintitrés de febrero de dos mil nueve, que confirmó la emitida el dieciséis de octubre de dos mil ocho por el Juez Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que declaró con lugar la demanda ordinaria laboral que promovió en su contra Mario Celso Vásquez Orozco. Denuncia la postulante que la autoridad impugnada, al dictar el acto reclamado, le produjo agravio porque no tomó en cuenta las pruebas que aportó al proceso, ya que: a) argumentó que la testigo propuesta para demostrar la causal en que fundamentó el despido, tenía tacha; ello, sin embargo, no implicó necesariamente que todo lo que afirmara es falso, por lo que su declaración debió tenerse en cuenta y corroborarse con los hechos probados, lo cual no se hizo; b) indicó que el acta notarial autorizada el cinco de marzo de dos mil ocho, en la que se hizo constar el requerimiento efectuado por la Gerente de Tienda de la postulante, con el objeto de documentar el hecho que el trabajador pretendía sustraer ilícitamente una plancha de la tienda a su cargo, es sólo un indicio de prueba, lo cual viola el artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil, y el principio de la sana crítica que debe regir la apreciación de la prueba en materia laboral; y c) consideró equivocadamente que no demostró la causal de despido justificado, ya que no probó la propiedad de la plancha en cuestión; sin embargo, dicha circunstancia no fue objeto de discusión en el proceso, ya que ni siquiera fue rebatida por el demandante. - III - En cuanto a los agravios denunciados por la amparista, esta Corte considera que la autoridad impugnada, al emitir la sentencia que por esta vía se enjuicia, no le produjo ningún agravio, ya que al revisar la resolución sometida a su jurisdicción, efectuó un análisis de las constancias procesales y de los argumentos presentados por la solicitante, y concluyó que compartía el criterio sostenido por el Juez de primera instancia, al considerar que: a) la postulante no probó la causal de despido justificado, debido a que no se configuró ningún delito o falta, por el hecho de no haberse ocasionado daño o perjuicio a su propiedad, o a la de los demás trabajadores; y b) el acta notarial presentada constituía un documento referencial, criterio que es aceptable, ya que la Sala impugnada, luego de analizar y valorar dicho medio de prueba, estimó que el mismo no era suficiente para formar su convicción. Por lo que confirmó la sentencia apelada…". [Sentencia del 27 de abril de 2010, dictada dentro del Expediente 4626-2009].

[358] Actualmente Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107.

[359] La Corte de constitucionalidad ha establecido jurisprudencialmente respecto a la valoración de la prueba en conciencia: "…La prueba es todo motivo o razón aportada al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la ley, para proporcionarle al juez el convencimiento o certeza sobre los hechos controvertidos en el litigio. Este elemento, una vez ofrecido, propuesto y diligenciado, debe ser valorado o apreciado por el juez, lo que implica que éste debe realizar una actividad intelectual con el objeto de determinar la fuerza probatoria relativa que tiene cada uno de los medios de convicción en su comparación con los demás, para llegar al resultado de la correspondencia

ARTÍCULO 363.

De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

ARTÍCULO 364.[360]

Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.[361]

---

que en su conjunto debe atribuirles respecto de la versión fáctica suministrada por las partes. La tarea descrita con anterioridad, el juez la realiza por medio de la apreciación de la prueba en conciencia. Este sistema consiste en la facultad que tiene el juzgador para apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, utilizando los principios de equidad y de justicia, que le permiten hacer una valoración más profunda con el objeto de apreciar aspectos que con un método de valoración preestablecido no serían considerados. El criterio anterior en cuanto a la apreciación de la prueba es doctrina legal sentada por esta Corte entre otras, en las sentencias de dos de agosto, veinticinco de octubre y seis de noviembre de dos mil siete, dictadas en los expedientes un mil seiscientos veintiocho – dos mil siete, dos mil quinientos noventa y seis – dos mil siete y dos mil seiscientos cuarenta y siete – dos mil siete, respectivamente (1628-2007, 2596-2007 y 2647-2007)…" [Sentencia de 22 de mayo de 2007, dictada dentro del Expediente 926-2006].

[360] Reformado por el artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[361] Los tribunales, e incluso los trabajadores y trabajadoras, tienen la errónea percepción de que el Estado de Guatemala y sus instituciones, al ser vencidas en juicio, no pueden ser condenadas en costas, aduciendo que se defienden intereses del Estado, al respecto, es importante tener en cuenta que entre los deberes fundamentales del Estado, establecidos en los artículos 1 y 2 de la Constitución política de la República, se encuentra, entre otros, garantizar la seguridad jurídica, que es el objetivo del ordenamiento jurídico y, en consecuencia, cuando el Estado participa de una relación con los particulares, se encuentra sujeto a la misma obligación de cumplir de manera voluntaria con las disposiciones legales que el propio Estado de Guatemala ha emitido y tiene el deber de garantizar que se cumplan; en consecuencia, al acaecer la violación de la ley o la resistencia a cumplirla a tal punto de obligar a un trabajador o trabajadora de acudir a una dilación procesal para que éste cumpla con lo que establecen las disposiciones legales y llevar a quien debió gozar del derecho de que se trate sin necesidad de requerirlo a la necesidad de demandar y acudir al auxilio de un profesional del derecho para ello, haría que al no condenar en costas al Estado, aunque la sentencia ordenara el cumplimiento de lo exigido, la desigualdad ante la ley persistiere, puesto que ese derecho debía cumplirse sin que el trabajador o trabajadora incurriera en un gasto para ello. Si bien es cierto, es entendible que los particulares no puedan ser condenados en costas al demandar al Estado puesto que el Estado cuenta con sus propios abogados cuyos servicios son pagados con recursos del erario público a los que el propio trabajador o trabajadora contribuyen a través de la tributación, es erróneo considerar que el Estado no pueda ser condenado en costas en el marco de los procesos laborales, tal y como lo ha reconocido la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Del análisis de las constancias procesales, especialmente de las que se relacionan íntimamente con el acto reclamado, esta Corte estima procedente respaldar el criterio sustentando por el Tribunal de Amparo de primera instancia, por las siguientes razones: a) El Estado de Guatemala –hoy postulante y demandada en el antecedente de la presente acción de amparo- fue vencida en juicio legal, cuya sentencia quedó firme y por medio de la cual se estableció la respectiva condena en costas procesales; y b) que según constató la ahora autoridad reclamada no obraba en el proceso documentos contables que acreditaran el pago de los honorarios pretendidos por el incidentante, por lo que estimó que el Profesional del Derecho, Guillermo Maldonado Castellanos, formuló su petición de conformidad con el Decreto 111-96 del Congreso de la República, Arancel de Abogados, Árbitros, Procuradores, Mandatarios Judiciales, Expertos, Interventores y Depositarios. Los elementos descritos permiten a esta Corte concluir que de acuerdo a las circunstancias particulares del presente asunto, la Sala reclamada no causó los agravios denunciados por el accionante, ya que determinó que el interesado tenía legitimación activa, ya que constató que actuó como abogado director y procurador en el juicio antecedente de la presente acción de amparo, por lo que estimó procedente su pretensión de resarcimiento de honorarios profesionales generados por la tramitación de aquel juicio; esto porque según la normativa legal aplicable, el abogado patrocinante contaba con

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.[362]

CAPÍTULO NOVENO
RECURSOS[363]

ARTÍCULO 365.[364]

Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

---

dos opciones para solicitar el pago de sus honorarios, a quien había contratado sus servicios profesionales, o bien, a quien resultara obligado en sentencia firme, es decir, al vencido en costas; por lo que estableció que el interesado al solicitar el pago de sus honorarios profesionales a la parte vencida en juicio, ajustó su petición a Derecho. De igual manera, consideró la Sala denunciada que de conformidad con el Principio Jurídico de Primacía de la Realidad y con base en la Equidad y Justicia, como Principios rectores del Derecho de Trabajo, contenidos en la legislación nacional y en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, se ha reconocido el derecho al pago de los honorarios profesionales como parte de la dignidad del profesional que presta sus servicios y fuerza de trabajo al cliente, quien en contraprestación, queda obliga a remunerarlo dignamente. Por último, esta Corte estima meritorio referirse expresamente al agravio reprochado por el postulante relativo a que su actuación se presume de buena fe y en defensa de los intereses del Estado de Guatemala, y que en atención a la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad no le era aplicable la condena en costas impuesta por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión. Al respecto, esta Corte en repetidas ocasiones se ha pronunciado con relación al extremo señalado por la amparista y ha considerado que la regulación de las costas judiciales, como le denomina el referido Código, configura un efecto que deviene de la situación de haber sido vencido en juicio, en orden a la persona sobre quien recaen las costas -teoría del hecho objetivo del vencimiento-, con lo cual, cabe decir que constituye una institución de orden eminentemente procesal, que al igual que es de observancia y aplicación en materia de trabajo y previsión social, también lo es en los órdenes civil, mercantil, familiar, penal, contencioso administrativo e, incluso, en los procesos de carácter constitucional, entre otros, sin importar el derecho material que se ventila (aunque cada ordenamiento procesal pueda contener disposiciones especiales al respecto). En tal sentido, dada la naturaleza de las costas y de la escasa regulación que respecto de ellas contiene el Código de Trabajo, resulta obligatorio acudir a las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, cuya normativa ahonda en los presupuestos y elementos a tener en cuenta por parte de los tribunales al decidir al respecto. En ese orden de ideas, las normas atinentes del Código Procesal Civil y Mercantil contienen un conjunto de supuestos que determinan tanto la procedencia como la improcedencia de la condena al reembolso de costas en el proceso. El acaecimiento en el caso concreto de uno u otro supuesto configura parte del análisis que el tribunal, al momento de emitir la decisión que pone fin al juicio (o, en su caso, a un incidente), debe realizar, para así concluir en la viabilidad o no de dicha condena, es decir, esa decisión constituye una facultad discrecional de aquél. (Criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de veinte de noviembre de dos mil ocho, seis de mayo de dos mil diez y catorce de diciembre de dos mil once, proferidas en los expedientes tres mil doscientos once guión dos mil ocho [3211-2008], cuatro mil ciento setenta y cinco guión dos mil nueve [4175-2009] y dos mil doscientos treinta y uno guión dos mil diez [2231-2010], respectivamente). Este Tribunal advierte que la Sala impugnada, en el acto que por esta vía se enjuicia, con relación al reclamo de costas judiciales pretendidas por el interesado, estimó que la condena en cuanto a éstas era procedente, puesto que el vencido en juicio -Estado de Guatemala- no acreditó fehacientemente como quedó apuntado en párrafos precedentes, el pago de los honorarios profesionales pretendidos por el incidentante…”. [Sentencia de fecha 26 de septiembre de 2013, dictada dentro del Expediente 797-2013].

[362] El tercer párrafo de este artículo fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad dentro de los Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001 en consecuencia fue expulsado del ordenamiento jurídico y por ello no aparece en esta edición.

[363] La Corte de constitucionalidad, respecto a los recursos procedentes en los procesos instados ante los

Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

Tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo ha sostenido jurisprudencialmente: "…Los recursos judiciales, en general, constituyen mecanismos garantes del derecho de defensa para las partes en un proceso, cualquiera que este sea; tal derecho permite a quien interviene en un proceso, hacer sus proposiciones para que su postura se conozca plenamente y se tome en cuenta al momento de resolver una situación concreta. Por esta razón, la efectiva defensa que pueda ejercer una persona dentro de un proceso, debe desarrollarse y ajustarse a los lineamientos propios de las leyes aplicables a la materia de que se trate. Así, debe reconocerse que la idoneidad de los recursos en un caso concreto, como mecanismos de defensa puestos al alcance de las partes, nace de las previsiones legales propias aplicables a cada caso, de tal manera que puede decirse que la viabilidad para interponerlos, la produce el hecho de estar previstos para casos determinados por la ley que rija el procedimiento en que se discuta una controversia. Esto es lógico y guarda congruencia con el principio jurídico del debido proceso, conforme al cual, esta Corte ha sostenido que las cuestiones litigiosas deben dirimirse a la luz de las disposiciones normativas aplicables al caso concreto. El Código de Trabajo prevé de manera clara y precisa los recursos que los interesados pueden hacer valer contra las resoluciones acaecidas en un proceso ordinario laboral, entre ellos, la revocatoria, nulidad (apelación contra lo resuelto en ésta), aclaración y ampliación, apelación (contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio), rectificación, responsabilidad (reposición contra lo resuelto en este último). De esa cuenta, los mecanismos de defensa relacionados son idóneos para enervar los efectos que produzcan las resoluciones proferidas en el proceso aludido, derivando esa característica del hecho de que los mismos están regulados expresamente para los supuestos determinados en la ley específica que rige el procedimiento ordinario laboral. (Criterio sostenido por esta Corte en las sentencias de diez de junio y cinco de octubre, ambas de dos mil diez, proferidas en los expedientes mil veintidós - dos mil nueve [1022-2009] y mil cuatrocientos diecisiete - dos mil nueve [1417-2009], respectivamente)…". [Sentencia de fecha 16 de mayo de 2013, dictada dentro del Expediente 5349-2012].

[364] Ante el ejercicio de la labor impugnaticia de las partes, el tribunal debe realizar ciertas valoraciones a las cuales ha hecho referencia la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Como cuestión previa al análisis y decisión del presente asunto, esta Corte estima pertinente indicar que en la interposición de cualquier medio impugnaticio dentro de un proceso (de cualquiera de los regulados en nuestro ordenamiento jurídico), le corresponde a los juzgadores emitir dos juicios sucesivos cuyo contenido e instancias pueden ser diferentes: el primero, denominado de admisibilidad, por el cual se analiza y decide liminarmente si la impugnación deducida cumple con los requisitos puramente formales, tales como si la resolución impugnada puede ser objeto del recurso interpuesto (idoneidad del medio de impugnación), si quien recurre tiene legitimación para hacerlo o si la reclamación fue promovida dentro del plazo de ley. El segundo, es el denominado de fundabilidad, que es el que se realiza analizando y decidiendo respecto de las razones o argumentos de fondo expresados por el impugnante para sostener su pretensión recursiva. Entre los medios de impugnación que dan lugar a un doble grado de conocimiento, se encuentra el de apelación, en el que los juicios antes citados deben ser pronunciados en dos instancias diferentes: a) el de admisibilidad por el mismo juez de grado ante quien se presentó el medio recursivo; y b) el de fundabilidad, por su superior jerárquico, es decir el tribunal de segunda instancia. Respecto del citado recurso (apelación), su adecuada fundamentación es un requisito esencial, debido a que ningún juez está en condiciones de pronosticar cuáles serán los motivos del reclamo que tendrá que analizar. Por ello, es dable afirmar que la apelación debe ser siempre una crítica clara, seria, precisa, razonada y concreta, mediante la cual se refute cada motivación del pronunciamiento decisorio realizado por el a quo con el que arribó a la decisión que resulta agraviante para una de las partes en el proceso y, además, con la expresión de la solución que se pretende obtener del tribunal ad quem…". [Sentencia de 6 de noviembre de 2014, dictada dentro del Expediente 892-2014]. Esta fundamentación del recurso debe realizarse en la oportunidad prevista por la ley para expresar los motivos de inconformidad con la resolución apelada y reafirmarse durante la vista, con la única excepción de la apelación del auto que resuelve el recurso de nulidad que al no contemplar tales audiencias obliga a que los agravios contra lo resuelto se deban expresar en el propio acto de interposición de la apelación.

El Recurso de Nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá, dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.[365]

[365] Contra lo resuelto en el recurso de nulidad no se puede interponer otro recurso de naturaleza horizontal o enmarcado en el sistema de justicia retenida, referente a esto, la Corte de constitucionalidad ha razonado: "…El Estado de Guatemala solicita amparo porque la autoridad impugnada emitió la resolución de dieciséis de octubre de dos mil siete, que declaró sin lugar recurso de reposición, planteado contra el auto de siete de septiembre de dos mil siete que desestimó el recurso de nulidad que hizo valer contra la decisión de declarar sin lugar la excepción dilatoria de personalidad que opuso, en el juicio ordinario laboral en única instancia instaurado en su contra por Noelia Figueroa Duarte contra el postulante. El postulante denuncia que con la emisión de la resolución impugnada se violó el debido proceso, como consecuencia de que pese a haberse suspendido la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral como la ley de la materia lo estipula cuando se interpusieren excepciones dilatorias, y al acogerse la otra parte al término que la misma ley establece, no se cumplió en el caso concreto con señalar nueva audiencia para la recepción de la prueba ofrecida, con lo cual se le dejó en estado de indefensión como demandado. - III - El artículo 365 del Código de Trabajo establece: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. (…) El Recurso de Nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento (…)". El artículo transcrito precedentemente viabiliza la interposición del recurso de revocatoria y de nulidad respectivamente; el primero de ellos procede contra toda resolución que no sea definitiva y, el segundo para impugnar los actos y resoluciones en que se infrinja la ley, siempre y cuando no esté expedita la apelación. Como puede establecerse, la interposición de cualquiera de estos medios impugnaticios dependerá de las características que reúna la resolución originaria y deberá hacerse ante el juez del que penda el juicio laboral, quien está obligado a resolverlos y, de esa manera, examinar su propia actuación –en la resolución impugnada-. Los recursos descritos precedentemente son denominados horizontales, debido a que son resueltos por el mismo órgano que emitió la resolución impugnada. Asentada la naturaleza y característica de los mecanismos de defensa aludidos, es menester determinar si es procedente o no, mediante la reposición impugnar los efectos de lo resuelto en un recurso de nulidad, ello con el objeto de establecer la idoneidad del primero. Sobre el particular, este Tribunal sostuvo en la sentencia de cuatro de agosto de dos mil cuatro dentro del expediente mil ciento cincuenta – dos mil cuatro (1150-2004) el criterio de que no es procedente instar un recurso (de carácter horizontal), contra lo resuelto respecto de otro de esa misma naturaleza, debido a que ambos son medios de impugnación cuya decisión está encargada al mismo órgano que emitió la resolución originaria. Es por ello que no es posible impugnar mediante un recurso de reposición la resolución que se emitió al decidirse la procedencia o no de un recurso de nulidad, ya que ésta no puede ser sometida a revisión mediante otro medio impugnativo del mismo carácter; razón por la cual, la revocatoria deviene inidónea para impugnar la decisión emanada de un juez que haya resuelto un recurso de nulidad dentro de un proceso de carácter laboral. En el caso de análisis, el Estado de Guatemala impugnó la resolución que declaró sin lugar la excepción dilatoria de falta de personalidad para ser emplazado directamente, mediante el recurso de nulidad por vicios de procedimiento y violación de ley. La autoridad impugnada, al conocer el medio impugnativo aludido, lo declaró sin lugar. Contra la decisión descrita la accionante interpuso recurso de reposición, el que fue declarado sin lugar. Por no estar conforme con la decisión de la autoridad recurrida, el amparista impugnó dicha decisión por medio de la interposición de la presente acción constitucional de amparo. De los hechos relatados se advierte que la reposición interpuesta, no era la vía idónea para impugnar la declaración desestimatoria del recurso de nulidad, es por ello que cuando se rechazó el trámite del recurso mencionado y al no resolverse el fondo del asunto pretendido en el mismo, la autoridad impugnada actuó dentro de sus facultades legales e hizo una interpretación atinente de la ley, al disponer el rechazo correspondiente; en consecuencia, no le provocó al amparista el agravio denunciado. Este Tribunal ha decidido en otras oportunidades, específicamente en las sentencias de dieciséis de febrero de dos mil cinco y tres de marzo de dos mil cinco, dictadas en los expedientes mil doscientos cincuenta y tres – dos mil cuatro (1253-2004) y dos mil seiscientos diez – dos mil cuatro (2610-2004), que tanto en materia judicial como en la administrativa, cuando se interponen medios de defensa o de impugnación que a la postre resultan inidóneos, la resolución en contra de los intereses de quien los ha instado, no le causa agravio, puesto que el planteamiento de éstos no se encuentra enmarcado en las leyes rectoras del proceso de que se trate, por lo que la autoridad impugnada al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, no le ha causado ningún agravio al postulante….". [Sentencia del 11 de agosto de 2009, dictada dentro del Expediente 2095-2009].

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación[366] que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.[367]

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y,

---

[366] Lo resuelto respecto a la nulidad, siempre y cuando la resolución haya entrado a conocer el recurso, es impugnable solamente por la vía del recurso de apelación. La Corte de constitucionalidad referente a esto ha establecido: "…Medicina y Radiología Especializada, Sociedad Anónima, promovió amparo contra el Juez Octavo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, y reclamó como agraviante la resolución de veintitrés de mayo de dos mil catorce, que declaró sin lugar la nulidad, interpuesta por la amparista dentro del juicio ordinario laboral que Luis Fernando Téllez Miralda promoviera en su contra. Considera la peticionante que la autoridad cuestionada violó sus derechos, al declarar sin lugar la nulidad planteada contra el auto que no admitió para su trámite las citadas excepciones, aduciendo que había precluido la etapa procesal y, que tampoco accedió a diligenciar la prueba de confesión judicial solicitada contra el demandante, según sostuvo, porque no fue ofrecida de conformidad con la ley. -III- Los autos demuestran que la ahora amparista fue demandada en juicio ordinario laboral por Luis Fernando Téllez Miralda, quien pretendía el pago de indemnización y demás prestaciones laborales por despido directo e injustificado. En el trámite del juicio ordinario relacionado la entidad demandada opuso excepciones dilatorias, y solicitó el diligenciamiento de la prueba de confesión judicial del demandante, pero el Juez de los autos no admitió para su trámite las citadas excepciones porque la etapa procesal para el efecto había precluido y, tampoco accedió a diligenciar la prueba mencionada por no haberse ofrecido de conformidad con la ley. La amparista interpuso nulidad, la cual y fue declarada sin lugar mediante la decisión reprochada, lo que a juicio de la amparista le dejó en estado de indefensión. Situados los elementos que interesan al caso concreto, se advierte que la amparista, contra el auto que resolvió declarar sin lugar la nulidad debió interponer recurso de apelación, conforme lo previsto en el artículo 365 del Código de Trabajo, el cual establece en su parte conducente, "Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el Recurso de Apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación". La accionante, en cambio, acudió directamente a la vía constitucional a reclamar contra el auto que resolvió la nulidad, sin haber agotado el recurso de apelación como medio de impugnación, a efecto de cumplir con los recursos y procedimientos ordinarios por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, lo que imposibilita al Juez constitucional realizar el estudio de fondo por disposición expresa del artículo 19 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y no concurrir ninguno de los casos de excepción. En cuanto al agravio que se refiere a que el acto cuestionado no es de los que le ponen fin al proceso para ser pasible de apelación, esta Corte concluye que conforme la norma que rige la nulidad, la decisión que la resuelve, ya sea con o sin lugar, es susceptible de apelación, circunstancia que omitió el amparista, razón que lo ubica en incumplimiento de la condición de definitividad. En ese orden de ideas, al haber accionado directamente en esta vía la peticionante, sin haber agotado los medios impugnaticios y, en atención a la premisa definida en la doctrina legal de esta Corte, acotada en el primer considerando de esta sentencia, se establece que en el presente planteamiento no concurre la condición de definitividad en el acto reclamado, lo que impide hacer un pronunciamiento sobre el fondo del asunto…". [Sentencia de fecha 27 de enero de 2016, dictada dentro del Expediente 1713-2015].

[367] Es porque el procedimiento previsto no contempla las audiencias de expresión de agravios y de vista que se confieren en el recurso de apelación de autos y sentencias que ponen fin al juicio que al interponer el recurso de apelación contra una resolución contra lo que se resuelva en el recurso de nulidad que la apelación debe ser razonada y con expresión de la inconformidad desde la mera interposición.

b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.[368 369]

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

ARTÍCULO 366.

Los recursos de Responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de Rectificación, proceden en los casos previstos en este Código.

CAPÍTULO DÉCIMO
SEGUNDA INSTANCIA

ARTÍCULO 367.

Interpuesto el Recurso de apelación ante el tribunal que conoció en Primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

---

[368] El Código de trabajo no establece en los casos en que el recurso de apelación tiene un efecto suspensivo de la jurisdicción del juez a quo el momento en el cual este se produce por lo que se está a la supletoriedad del Código procesal civil y mercantil que establece en su artículo 604: "Desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada. No obstante, podrá el juez seguir conociendo: 1. De los incidentes que se tramitan en pieza separada, formada antes de admitirse la apelación. 2. De todo lo relativo a bienes embargados, su conservación y custodia, de su venta, si hubiere peligro de pérdida o deterioro y de lo relacionado con las providencias cautelares. 3. Del desistimiento del recurso interpuesto, Si no se hubieren elevado los autos al Tribunal Superior.". De esa cuenta, el efecto de la interposición de la apelación es la suspensión de la jurisdicción del tribunal para conocer y resolver aspectos vinculados al fondo del asunto que motivó la resolución apelada, salvo las excepciones expresamente previstas por el artículo transcrito.

[369] En caso de no darse trámite al recurso de apelación procede el ocurso de hecho haciendo aplicación supletoria del Código procesal civil y mercantil, tal y como lo ha considerado la Corte de constitucionalidad al razonar: "….Según se advierte en las motivaciones expuestas como fundantes de los agravios denunciados, la postulante afirma que la notificación del emplazamiento no se le hizo personalmente y, por tal razón, no pudo enterarse de la demanda laboral instaurada en su contra, hasta el quince de febrero de dos mil doce, por lo cual hasta ese momento tuvo la oportunidad de impugnar la decisión emitida por el juez de primera instancia, que la condenó al pago de indemnización y demás prestaciones laborales reclamadas por el ex trabajador; situación que evidencia que la autoridad reclamada al desestimar el ocurso de hecho que promoviera contra el rechazo liminar de la apelación, violó el derecho de defensa y el principio al debido proceso denunciados. En virtud de lo anterior, la apelación no era extemporánea, pues nunca fue parte dentro del proceso subyacente al amparo. El análisis de la decisión de autoridad que constituye el acto reclamado, impone a esta Corte considerar que el artículo 365 del Código de Trabajo establece que la apelación procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, debiendo interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo. Asimismo, el artículo 611 del Código Procesal Civil y Mercantil, utilizado supletoriamente en materia laboral, según lo dispuesto en el artículo 326 del Código de Trabajo, preceptúa que el ocurso de hecho procede contra la resolución que haya negado el recurso de apelación y en el cual se solicita se le conceda el recurso. Con relación a las normas anteriormente descritas, esta Corte considera necesario analizar el presupuesto procesal de la temporalidad de la interposición de los medios de impugnación aludidos, el que atiende básicamente al plazo que condiciona el ejercicio de una acción o un derecho. Es necesario señalar que la normativa citada precedentemente, viabiliza la interposición del recurso de apelación y ante la denegatoria de este procede la interposición del ocurso de hecho, ante una posible violación a su derecho de defensa, y a esto

La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segundo Grado.[370]

ARTÍCULO 368.

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.[371] Vencido este término se señalará día para la vista,[372] la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

---

sigue la posibilidad de que la persona que reclama un derecho supuestamente violado, acuda en tiempo a donde corresponda en procura de la obtención de la misma, ello en virtud de los principios de seguridad y certeza jurídica. De conformidad con el artículo 365 del Código de Trabajo, el plazo para interponer el recurso de apelación es de tres días contados a partir de ser notificado de la sentencia o auto que ponga fin al juicio. Dicho plazo es, de conformidad con la doctrina, de los denominados fatales, dado que una vez transcurrido éste sin que se haya ejercitado la acción, se produce indefectiblemente la caducidad de la acción a promoverlo, sin que exista medio o forma que viabilice el mismo cuando tal plazo ha vencido y, sin necesidad de ser solicitado por la contraparte. De lo anteriormente expuesto, esta Corte establece que la autoridad reclamada al conocer y declarar sin lugar el ocurso de hecho con el argumento de que el recurso de apelación promovido por la accionante contra la sentencia de seis de diciembre de dos mil once era improcedente por extemporáneo, realizó las consideraciones jurídicas y fácticas atientes al caso concreto por medio de las cuales constató que la sentencia apelada fue notificada a la empleadora el cuatro de enero de dos mil doce (folio 50 de la pieza del antecedente), y siendo que aquella promovió el medio de impugnación hasta el veinte de febrero de dos mil doce (folio del 100 al 103 de la pieza del antecedente), esa situación permite concluir que la interesada accionó cuando ya había transcurrido el plazo dispuesto en la ley que para el efecto prevé el artículo 365 ibídem, incurriendo de esa manera en incumplimiento del presupuesto de temporalidad contenido en la norma mencionada. Lo anteriormente señalado permite determinar la notoria improcedencia del recurso de apelación instado en contra de la sentencia emitida por el Juez de los autos, situación que evidencia que la decisión de la autoridad reclamada fue efectuada de conformidad con la ley y las constancias procesales, ya que la ahora postulante tuvo la oportunidad de hacer valer su derecho de defensa ante los órganos jurisdiccionales, ante una posible violación a su derecho de defensa, lo cual no hizo por negligencia procesal, lo que derivó en que la autoridad cuestionada denegara el ocurso de hecho instado en contra del auto que rechazó liminarmente aquel, por carecer de uno de los presupuestos procesales de observancia obligatoria para su viabilidad….". [Sentencia de 9 de mayo de 2013, dictada dentro del expediente 5194-2012].

[370] Últimos dos párrafos adicionados por el artículo 7 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

[371] El recurso de apelación, es un recurso que opera exclusivamente a cargo de las partes, de esa cuenta, la materia del mismo es aquella que el apelante establece al momento de expresar los motivos de agravio contra el fallo apelado, lo que a su vez impone una limitación a los aspectos que debe conocer y sobre los cuales debe resolver la Sala jurisdiccional, al respecto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido que: "…El Código de Trabajo establece: a) "Artículo 367. Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social…"; y b) "Artículo 368. Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.". La normativa anteriormente citada limita la actuación del Tribunal de alzada, puesto que éste debe analizar únicamente las razones de inconformidad expuestas por el apelante, en la audiencia que por cuarenta y ocho horas se le concede para el efecto, argumentos que constituyen los agravios que la parte que no apeló debe rebatir al momento de evacuar la vista que para tal objeto se señale. En ese orden de ideas, el Tribunal ad quem debe considerar el recurso de apelación sólo en cuanto a lo expresamente impugnado, con base en el principio jurídico tantum apellatum quantum devolutum, es decir, que el Tribunal que conoce la apelación no tiene facultad para pronunciarse

sobre nuevas cuestiones no alegadas, pues son los motivos de agravio expuestos por el recurrente los que delimitan el estudio que debe hacerse respecto de la sentencia de primera instancia, debiendo el ad quem ser cauteloso de no violar el principio non reformatio in pejus, que impide modificar la decisión judicial que se revisa en perjuicio de los intereses del impugnante, como derivación concreta del derecho de defensa constitucionalmente reconocido. Criterio similar, en cuanto a los motivos que deben tomarse en cuenta por el Tribunal que conoce en alzada, para resolver el recurso de apelación, fue sostenido por esta Corte en sentencias de siete de octubre de dos mil ocho, treinta y uno de marzo de dos mil once y siete de mayo de dos mil trece, emitidas en los expedientes 2173-2008, 1083-2008 y 5152-2012, respectivamente. Teniendo en cuenta lo anterior, al efectuar el análisis de las constancias procesales, este Tribunal establece que: a) el trece de abril de dos mil doce, el Juez de la materia dictó sentencia y declaró: a.1) con lugar parcialmente la demanda promovida contra la postulante; a.2) sin lugar la demanda planteada contra la entidad Grupo Cosmético Global, Sociedad Anónima (absolviéndola de las pretensiones de la trabajadora); a.3) condenó a la amparista al pago de ventajas económicas, equivalentes al treinta por ciento de la indemnización que se hizo efectiva, según finiquito laboral de dieciocho de agosto de dos mil once; y a.4) la absolvió del pago de indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, comisiones, daños y perjuicios y costas judiciales (folios 1 al 5 del antecedente de primera instancia); b) la amparista y la trabajadora apelaron, sin embargo, la demandante no expresó motivos de inconformidad, tal como lo estableció la Sala objetada al indicar: "… La parte demandada y la parte actora interpusieron recurso de apelación en contra de la sentencia de fecha trece de abril de dos mil trece proferida por el Juez Tercero de Trabajo y Previsión Social. La parte actora no se pronunció al respecto por lo que se desconoce los agravios que la sentencia recurrida le causa…", (folio 27 vuelto de la pieza de amparo de primera instancia); c) la postulante, al expresar agravios ante la autoridad denunciada, manifestó que le ocasionaba perjuicio el que se le hubiera condenado al pago de ventajas económicas, puesto que las mismas fueron canceladas a la demandante al hacerle efectivo el monto de la indemnización por la cantidad de cuarenta y nueve mil trescientos veintisiete quetzales con veinticuatro centavos (folios 27 vuelto y 28 de la pieza de amparo de primera instancia); y d) la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado, declaró: c.1) sin lugar el recurso interpuesto por la demandante; y c.2) con lugar parcialmente la apelación promovida por la amparista, por lo que confirmó parcialmente la sentencia impugnada, con la modificación que condenó a la solicitante al pago de reajuste de indemnización a favor de la señora Corado López (folios 26 al 29 de la pieza de amparo de primera instancia). Por lo tanto, con base en lo anterior, y teniendo en cuenta el análisis efectuado en párrafos precedentes, se determina que el acto reclamado contraviene el principio jurídico non reformatio in pejus, que impide a la autoridad denunciada modificar la decisión que conoció en grado en perjuicio de los intereses de la impugnante. Se afirma lo anterior, puesto que: a) la trabajadora no expresó agravios (por lo que el recurso de apelación que interpuso fue declarado sin lugar); y b) la postulante, al evacuar la audiencia que le fue conferida para que manifestara sus motivos de su inconformidad, con respecto a la apelación que interpuso contra la sentencia del Juez a quo, señaló que le ocasionaba perjuicio el que se le hubiera condenado al pago de ventajas económicas, puesto que las mismas fueron canceladas a la demandante al hacerle efectivo el monto de la indemnización respectiva. Por lo tanto, la Sala objetada no podía emitir pronunciamiento en cuanto a modificar la sentencia que conoció en grado, condenando a la amparista al pago de un reajuste de indemnización, pues analizar esa circunstancia implica resolver más allá de lo expresamente impugnado, en perjuicio de los intereses de la apelante, lo que estaba imposibilitada de hacer, debido a que perjudica los intereses de la recurrente y la deja en estado de indefensión. De manera que, al ser la ahora postulante quien apeló y expresó motivo de inconformidad con respecto a la sentencia de primer grado, no podía modificarse en su perjuicio el fallo aludido, pues ello riñe evidentemente con el principio non reformatio in pejus, antes aludido….". [Sentencia de fecha 11 de octubre de 2016, dictada dentro del Expediente 3623-2016].

[372] Durante la vista no es viable incorporar alegatos o motivos de agravio que no fueron alegados en la audiencia conferida para la expresión de agravios contra la resolución apelada, al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Para que ninguna cuestión quede irresuelta, es meritorio traer a colación el argumento expuesto por el tercero interesado el Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas (ICTA), en el sentido de que no se encontraba obligado a solicitar autorización judicial para despedir a Domingo Osvaldo López y López, debido a que éste ocupaba el puesto funcional de Jefe de la Subsección de Asesoría Jurídica del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -ICTA-, Plaza de Profesional Uno (I), que fue declarado perteneciente al servicio exento (catalogado como de confianza) y, por ende, de libre remoción. Esta Corte estima que el argumento referido no constituyó un motivo fundante de la apelación que el Instituto citado interpuso contra la orden de reinstalación dispuesta en primera instancia, puesto que la propia Sala denunciada en el acto reclamado sostuvo que no evacuó la audiencia que por cuarenta y ocho horas se le concedió para que expusiera agravios. No fue sino hasta en el alegato que presentó para el día de la vista que esbozó expresamente aquella inconformidad; sin embargo, en esa ocasión ello ya no era factible porque transcurrió la oportunidad que tuvo para ese cometido conforme lo dispuesto en la normativa específica (Código de Trabajo), si

ARTÍCULO 369.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la Sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la Sala o para el Magistrado o Magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado.

ARTÍCULO 370.

El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo 357.

ARTÍCULO 371.

Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.[373]

se toma en consideración que la vista regulada durante el trámite del recurso señalado no posibilita el planteamiento de agravios, pues sólo está concebida para garantizar el contradictorio, por medio del cual el recurrente ratifique sus alegaciones con relación a tales agravios y, la otra parte, las refute u objete, respectivamente. De esa cuenta, el Instituto apelante (ahora tercero interesado) no puede pretender trasladar al plano constitucional un motivo de agravio que debió hacer valer cuando se le dio oportunidad de hacer uso del recurso citado y, derivado de ello, existe la imposibilidad de que por vía del amparo se conozca directamente del reclamo descrito dada la naturaleza subsidiaria y extraordinaria de la garantía constitucional de mérito…”. [Sentencia de fecha 20 de enero de 2015, dictada dentro del Expediente 1002-2014].

[373] El único caso en que los autos son elevados en consulta a la Sala jurisdiccional se encuentra en el artículo 394 del Código de trabajo que establece, al regular lo relativo al pronunciamiento del tribunal de primera instancia sobre la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga: “…Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos. El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden…”. Este es el único caso en el que procede la revisión de oficio de lo resuelto; no obstante, no existe norma en el Código que prohíba expresamente la procedencia del recurso de apelación a instancia de parte, el cual debe entenderse en función del ejercicio del derecho de defensa de las partes en el proceso y, el procedimiento de consulta no prevé la posibilidad de que las partes expresen su inconformidad con el fallo apelado, aunado a esto, la limitación a la interposición de recursos en esta etapa ya no existe puesto que esta se limita a la fase de conciliación como lo ha reconocido la propia Corte de constitucionalidad (Ver nota a pie del artículo 394 de este Código) y, el requerimiento del pronunciamiento sobre la legalidad del movimiento de huelga procede solamente después de que el tribunal de conciliación tiene por fracasada su intervención.

ARTÍCULO 372.

La sentencia de Segunda Instancia[374] debe confirmar, revocar, enmendar[375] o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia.[376]

ARTÍCULO 373.

Contra las sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que los de Aclaración y Ampliación.

---

[374] La sentencia que se dicta en apelación debe observar el principio de congruencia, el cual está determinado por la materia de la cual fue dotado el conocimiento en alzada al expresar los motivos de inconformidad con la resolución apelada en la oportunidad prevista en el artículo 368 del Código de trabajo; es decir, las consideraciones de hecho y de derecho que realice la Sala jurisdiccional para desembocar en su resolución, deben limitarse a los extremos expresamente impugnados por la parte apelante y a los que hizo referencia en la audiencia de expresión de agravios. Esto ha sido reafirmado por la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Al realizar el examen de rigor, los autos muestran que al emitir el acto reclamado la Sala objetada consideró: "…Este Tribunal, luego del examen de las actuaciones y la resolución apelada establece que el auto objeto de apelación debe sostenerse debido a que la actitud pasiva de la parte actora al momento de conferírsele audiencia por la interposición del recurso denota el consentimiento a la misma, debido a que el medio de impugnación interpuesto fue abandonado tácitamente, y que de conformidad con la Teoría General del Proceso, el objeto primordial de la apelación es la revisión a que queda sometida la sentencia cuando es recurrida. Siendo que la apelación es una protesta emanada de la parte procesal afectada con el resultado contenido en la sentencia, con el objeto de que sea revisada y en el presente caso se desconocen los agravios que motivaron la impugnación del auto, a esta Sala no le queda más que confirmar el fallo venido en grado con fundamento a lo establecido en el artículo 148 de la Ley del Organismo Judicial y 172 del Código de Trabajo, por lo que así deberá resolverse…". Del análisis del acto reclamado, en función de los agravios que le endilgó la amparista al promover la presente garantía y de lo expresado al promover el recurso que se conoce, esta Corte encuentra que lo resuelto por la autoridad objetada no vulneró los derechos constitucionales denunciados, pues las constancias procesales muestran que se ha respetado el derecho de la postulante de accionar dentro del proceso subyacente. Se respalda el criterio de la Sala reprochada, referido a que para acceder a un recurso efectivo y lograr la revisión de lo resuelto por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Jalapa, la recurrente (hoy amparista) debió expresar sus agravios en la audiencia concedida para el efecto, y no pretender hacerlos de conocimiento de la autoridad objetada al evacuar la vista, pues como quedó apuntado precedentemente y de conformidad con el principio jurídico al debido proceso, para el caso concreto, la fase aludida se encuentra regulada para que las partes involucradas respondan a los motivos de agravio expresados en la apelación, de manera que ante esta situación queda descartado el argumento esgrimido por la amparista al promover el recurso que en esta instancia se conoce, pues el apelante no hizo uso de la apelación. De manera que al no hacerlo de esa forma existió una desacertada actividad impugnativa pues, como quedó apuntado, los agravios en los que pretendió sustentar el recurso instado [por un error imputable a la recurrente (hoy accionante) y del cual tampoco solicitó su subsanación oportuna en sede ordinaria] no fueron expresados oportunamente, razón por la cual, acertadamente la autoridad reprochada no los tomó en cuenta al momento de emitir la decisión que se cuestiona en amparo. La estimación anterior se realiza en observancia del principio Quantum Devolutum Tantum Apellatum que a su vez, reposa en el de congruencia, lo que significa que el órgano revisor de alzada, al resolver la apelación sometida a su conocimiento y decisión, está obligado a pronunciarse solamente sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante, lo cual significa que el tribunal de segunda instancia sólo puede conocer y decidir aquellas cuestiones a las que ha limitado la apelación el recurrente, como consecuencia, no tiene más facultades de revisión que las que han sido objeto del recurso…". [Sentencia de fecha 6 de noviembre de 2014, dictada dentro del Expediente 892-2014].

[375] Es importante tener en cuenta que, cuando la norma se refiere a enmendar, se refiere al objeto de la alzada, es decir, lo resuelto en la sentencia apelada respecto al fondo del asunto y de conformidad con los agravios expresamente alegados por el apelante en la audiencia que por cuarenta y ocho horas se le confiere para expresar los motivos de su inconformidad. En este marco, la norma no se refiere y no faculta para enmendar el procedimiento en primera instancia, retrotrayendo el proceso a etapas precluidas. El artículo 365 del Código de trabajo respecto al Recurso de nulidad establece que "…Podrá interponerse el Recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se

infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación (...) Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio…". Al tenor de dicha norma, la existencia de vicios sustanciales de aplicación de la ley y de procedimiento, son impugnables por las partes, su falta de impugnación conduce a su consentimiento y este impide que un tribunal de manera posterior acuerde de oficio la nulidad de lo actuado y reconduzca el proceso, como se aduce mediante la figura de la enmienda del procedimiento. De esa cuenta, las Salas al conocer de la apelación de la sentencias o autos que hayan puesto fin a un proceso, no pueden conocer el procedimiento y bajo este argumento vulnerar el debido proceso, el principio de preclusión procesal y el de congruencia de la sentencia omitiendo resolver el fondo del asunto y en su lugar ordenando la enmienda del procedimiento a una fase ya superada en la primera instancia. Esto ha sido reafirmado por la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Los artículos 367, 368, 369, 370 y 371 del Código de Trabajo, establecen el procedimiento que debe sustanciarse con relación al recurso de apelación que cualquiera de las partes impulse contra el pronunciamiento emitido en primera instancia. Al encontrarse las actuaciones en estado de resolver, el artículo 372 del Código mencionado regula: "La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia". Este último precepto es claro en señalar cuáles son las facultades inherentes a la Sala jurisdiccional al momento de emitir el fallo de segunda instancia. La confirmación de la sentencia se refiere a que el tribunal de alzada respalda el fondo de la misma; revocar la decisión impugnada se circunscribe a variar rotundamente el sentido de aquélla; y la enmienda que puede disponer la Sala en grado consiste en arreglar o subsanar defectos pero únicamente respecto de la sentencia recurrida; y la modificación del fallo apelado se refiere a transformar o cambiar algún aspecto accidental que el mismo contenga. Lo anterior revela que el tribunal de alzada, al examinar la sentencia apelada, puede hacer uso de cualquiera de las facultades que han quedado descritas precedentemente, que constituyen precisamente los parámetros para emitir la resolución en grado. De esa cuenta, si el tribunal referido actúa fuera de esos parámetros, se excede en el uso de las facultades que legalmente tiene conferidas. Esta Corte, al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, constata que el Estado de Guatemala promovió incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo del ahora accionante, en el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala. El juez de la causa, declaró sin lugar el incidente promovido, por lo que el Estado de Guatemala, apeló esa decisión y, la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al resolver, enmendó el procedimiento a partir del decreto por el que se admitió a trámite el incidente aludido, al argumentar que el juez de los autos previamente, debió ordenar al interponente expresar en forma clara y precisa los hechos que motivaban su solicitud. Este Tribunal concluye que la Sala cuestionada, al resolver de la manera como lo hizo, se extralimitó en el uso de sus facultades, puesto que la enmienda que dispuso tiene como finalidad subsanar supuestos vicios procedimentales acaecidos en primer grado, no obstante que conforme al contenido del artículo 372 ibídem únicamente le es permitido emitir un pronunciamiento en relación al fallo apelado, es decir, confirmar, revocar, enmendar o modificar, total o parcialmente el mismo, pero no puede soslayar el conocimiento del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primer grado, haciendo valer supuestos vicios procedimentales acaecidos en primera instancia y, por ende, anular actos realizados en etapas procesales precluídas. De esa cuenta, la autoridad reclamada vulnera los principios de seguridad y certeza jurídica, los que incluso, respecto de la preclusión de etapas procesales, implican la garantía para quienes intervienen en un proceso, de que el mismo no retroceda a etapas superadas o vencidas; por ello, las autoridades judiciales a cargo de quien está impuesto el control de juridicidad de los procesos, no pueden, de manera oficiosa, arrogarse facultades correctivas -de etapas precluídas-, y menos aún, sobre supuestos errores procesales que no corresponden a la instancia que les compete conocer, salvo que se trate de casos eventuales, en los que los afectados directamente por las decisiones judiciales no hayan tenido la oportunidad de hacer valer sus reclamos en primera instancia, lo que viabiliza que el tribunal de alzada haga uso de la enmienda del procedimiento para subsanar vicios o defectos procedimentales de oficio; sin embargo, esa situación no ocurrió en el caso concreto, por lo que se produjo el agravio denunciado por el postulante, siendo el amparo el único medio legal para restablecer a aquél en la situación jurídica afectada. (En similares términos se pronunció esta Corte en sentencias de catorce de octubre de dos mil diez y seis de noviembre de dos mil doce, proferidas dentro de los expedientes tres mil ciento noventa y cuatro - dos mil nueve y dos mil ochenta y siete – dos mil doce [3194-2009 y 2087-2012], respectivamente)…". [Sentencia de fecha 4 de enero de 2014, dictada dentro del Expediente 4694-2013].

[376] Las Salas de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social, al resolver, no pueden anular una sentencia de primera instancia, solamente pueden revocar, enmendar o modificar total o parcialmente la sentencia de primera instancia, siempre y cuando los motivos para ello hayan sido expresados como agravio por el apelante en la audiencia de cuarenta y ocho horas que le fue conferida de conformidad con el artículo 368 de este Código y lo resuelto no modifique en su perjuicio la sentencia conocida en alzada, este extremo ha sido reconocido por la Corte

de constitucionalidad al considerar: "…En el presente caso, el postulante señala como acto reclamado la resolución de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de quince de junio de dos mil cinco, que anuló la sentencia apelada y, ordenó a la jueza de primer grado que enmendara el procedimiento a partir de la resolución de fecha veintidós de diciembre de dos mil cuatro. Arguye el amparista que con la resolución descrita precedentemente, se violaron sus derechos debido a que la resolución que constituye el acto reclamado se fundó, en el hecho de no habérsele dado intervención a la Inspección General de Trabajo, situación que fue dilucidada en primera instancia del proceso ordinario y que era un hecho consumado al momento de dictarse la sentencia de primer grado. Indicó, además, que la autoridad recurrida al proferir la resolución reclamada, reconoció que el argumento central de la apelación lo constituye el hecho de no habérsele dado audiencia a la Inspección General de Trabajo en el proceso, por lo que su ex empleador tácitamente reconoció que su despido fue injustificado. -III- Conforme al artículo 367 del Código de Trabajo, "Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social"; asimismo, el artículo 368 del citado cuerpo legal preceptúa: "Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad…" por último, el artículo 372 del Código mencionado regula: "La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia". En este punto, es pertinente definir con exactitud los términos enunciados en el párrafo anterior, en lo que se refiere a la actitud del juez en segunda instancia, cuando se le somete un asunto para su análisis y decisión. El Diccionario de la Lengua Española establece: confirmar significa corroborar la verdad, certeza o el grado de probidad de algo, revalidar lo ya aprobado; revocar es, dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución, apartar, retener, disuadir a alguien de un designio; enmendar es arreglar, quitar defectos, resarcir, subsanar los daños y, modificar es, dar un nuevo modo de existir a la sustancia material. Los conceptos mencionados precedentemente, no se ajustan, ni son sinónimos de concepto de anulación, que significa dar por nulo o dejar sin fuerza una disposición o un contrato; en consecuencia, cuando la Sala impugnada decidió anular la sentencia de primera instancia, vulneró los derechos constitucionales del interponerte. Como lo resolviera el Tribunal Constitucional a quo, las Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social no están facultadas para anular las sentencias de primer grado, por lo cual la autoridad impugnada se excedió en el ejercicio de sus facultades, contraviniendo de esa forma el principio de legalidad, porque el acto impugnado aunque pretendió otorgar una tutela al trabajador, fue inoportuna y violatoria del debido proceso, lo que le produjo el agravio denunciado. El legislador al consignar en el artículo 280 del Código de Trabajo que "La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos…", la Inspección General de Trabajo debe ser parte notificada en todo proceso, busca hacer efectiva la tutela legal hacia el trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral y que frecuentemente no cuenta con la asesaría de un abogado por lo que la falta de participación de la Inspección General de Trabajo en todo caso debería ser alegada por el actor del proceso laboral que es quien pudiera afectarle y no por la parte patronal a quien la falta de intervención de la Inspección General de Trabajo no le causa perjuicio o agravio alguno ya que en ningún caso tutelaría sus intereses, por consiguiente esta omisión del juzgador si bien incumple con lo estipulado en el artículo supra citado, no puede ni debe ser invocado como infracción al debido proceso, pues el derecho laboral está desprovisto de mayores formalismos y la autoridad impugnada incurre en un legalismo excesivo que vulnera precisamente los principios que informan al Derecho del Trabajo. Por lo anterior, se puede concluir que la autoridad impugnada vulneró el derecho constitucional a un debido proceso del accionante, por lo que esta Corte estima procedente otorgar la protección solicitada por Byron Aurelio Ruiz Medrano, y así debe declararse en el procedimiento correspondiente, con el fin de restaurar al amparista en la situación jurídica que gozaba con anterioridad que se produjera el acto reclamado, y siendo que el Tribunal a quo resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada pero por las razones aquí consideradas. -IV- En el caso de estudio, esta Corte, al examinar los antecedentes de la presente acción, advierte que la Sala impugnada debió analizar la circunstancia denunciada y verificar si ésta le produjo al apelante un daño que fuera de tal magnitud que la obligara a revocar lo decidido en primera instancia. La sala por el contrario, con fundamento en que la Inspección General de Trabajo no fue citada en el proceso en primera instancia, ordenó la anulación de la sentencia de la que conocía en apelación y mando al a quo a enmendar el procedimiento, desde la fase en que debió ocurrir el llamamiento de la citada inspección. A juicio de esta Corte, con tal proceder la Sala en el ámbito de sus facultades se excedía, pues decreta la nulidad del fallo del que debe conocer en alzada, no encuadra en las posibilidades presentes en el artículo 372 citado. Lo que se imponía en el caso, era analizar el vicio de forma en que sustentó la apelación, fue impugnable en el proceso ordinario mediante los mecanismos de defensa que la ley de la materia prevé, y que si la falta de recursos obedeció a actitud omisa imputable a las partes y principalmente de quien ahora la alega. Por resultar evidente



también la duda sobre si la omisión de la autoridad impugnada a la Inspección General de Trabajo, afectaba al patrono, como para reclamarla en apelación, este era punto que debió analizarse previo la conclusión de la autoridad impugnada, pues a esta Corte le resulta evidente como lo fue para el a quo, que el fallo impugnado, aparte de la extralimitación apuntada, pretende subsanar un vicio de procedimiento que en su oportunidad afectó al trabajador, pero que finalmente no incidió en el fondo de lo resuelto, por lo que ahora, so pretexto de subsanación, no puede resultar nuevamente afectado…”. [Sentencia de fecha 22 de mayo de 2013, dictada dentro del Expediente 3200-2006].

TÍTULO DUODÉCIMO

PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL

TÍTULO DUODÉCIMO
PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL

CAPÍTULO PRIMERO
ARREGLO DIRECTO

ARTÍCULO 374.

Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

ARTÍCULO 375.

Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido puede exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

ARTÍCULO 376.

Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.[377]

---

[377] Los jueces de trabajo y previsión social a menudo imponen requisitos ilegales a los conflictos colectivos de carácter económico social que al incumplirse derivan en la desprotección de los trabajadores y trabajadoras al levantar las prevenciones del emplazamiento dentro del conflicto de que se trate. Esto inobservando que el Código de trabajo establece con precisión cuales son los requisitos que debe reunir tanto el memorial de planteamiento como el pliego de peticiones en su artículo 381 al establecer: "El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha. La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden…". Uno de estos requisitos

ilegalmente impuestos es ordenar a los trabajadores que presenten copia del avisto a que se refiere el artículo 376 del Código de trabajo, pese a que no se establece como un requisito para el planteamiento judicial del conflicto, apercibiendo de que serán levantadas las prevenciones y de hecho, levantándolas si se incumple con el apercibimiento que a la luz de la norma constituye un apremio ilegal. Respecto a esto, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…El artículo 374 establece: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos a la mayor brevedad posible". Por su parte el artículo 377 del Código referido regula: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum. Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la Organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea". (El subrayado es nuestro). Asimismo, el segundo párrafo del artículo 378 del Código mencionado indica: "Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este Código...". Los preceptos trascritos precedentemente permiten a este Tribunal arribar a las siguientes conclusiones: a) los patronos o trabajadores no sindicalizados pueden plantear directamente un conflicto colectivo de carácter económico social, siempre y cuando se suscite una cuestión que pueda traer como consecuencia una huelga o paro; b) la calificación de la circunstancia descrita en la literal precedente corresponde con exclusividad al juez previo a admitir para su trámite el conflicto colectivo de carácter económico social; c) respecto de los trabajadores no sindicalizados debe entenderse que se hace alusión a los Consejos o Comités Ad-Hoc o permanentes; d) los interesados elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, debiendo nombrar en dicho documento a tres delegados, quienes contarán con facultades suficientes para arribar a cualquier arreglo en definitiva o ad referéndum; e) el agotamiento del arreglo directo no es obligatorio en esas circunstancias, pues no existe disposición legal que obligue a los empleadores o trabajadores no sindicalizados a negociar sus diferencias internamente, contrario a lo que sucede cuando el patrono y el sindicato de trabajadores pretenden negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pues en ese caso la vía directa resulta obligatoria, conforme lo establecido en los artículos 51 y 378, según párrafo del Código de Trabajo. Conforme lo anteriormente expuesto, esta Corte considera que la decisión de la autoridad recurrida de revocar el fallo de primer grado y, como consecuencia, dejar vigentes las prevenciones decretas en su oportunidad por el Juez, no le provoca agravio a la postulante, debido a que, tal como quedó apuntado en el párrafo precedente, el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por el patrono o trabajadores no sindicalizados y que tiene como objeto la negociación de determinadas peticiones, no depende de que se hayan discutido previamente las diferencias por medio del arreglo directo, ya que está reconocido como un medio de discusión interno facultativo que no constituye un requisito para emplazar a la otra parte y resolver judicialmente la inconformidades que surjan en el centro de trabajo. Conforme lo anterior, esta Corte disiente del criterio sostenido por el Tribunal de Amparo de primer grado, porque otorgó la protección constitucional al considerar que, tanto el arreglo directo como la vía directa, constituían procedimientos obligatorios. En las consideraciones del a quo existe confusión respecto del objeto de cada una de las negociaciones referidas, puesto que las utilizó indistintamente, pese a que se trata cuestiones, si bien parecidas por tratarse de discusiones internas, difieren en su totalidad, porque la primera –arreglo directo-, como se indicó, trata sobre negociaciones de peticiones concretas entre el empleador y trabajadores no sindicalizados, que no constituye un requisito necesario para poder emplazar judicialmente a la otra parte con el objeto de resolver sus diferencias; mientras que la vía directa, constituye, al igual que el anterior, un procedimiento interno, pero obligatorio que debe agotarse previo a promover un conflicto colectivo de carácter económico social que busque un acuerdo para suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo. Respecto al otro motivo que sustentó el otorgamiento del amparo en primera instancia, relativo a que la autoridad cuestionada no tomó en cuenta que la Coalición interesada no presentó la documentación que le requirió el Juez de primer grado, esta Corte considera que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 376 del Código de Trabajo, cuando se formen consejos, comités ad hoc o permanentes, sus miembros deberán informarlo a la Inspección General de Trabajo mediante una nota, aviso que tiene por objeto poner en conocimiento de la autoridad administrativa la creación de dichos grupos, por lo que al consistir en una noticia, el incumplimiento a ese mandato no puede estimarse

CAPÍTULO SEGUNDO
CONCILIACIÓN[378]

ARTÍCULO 377.

Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los Estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general.

---

como un motivo contundente que impida la posibilidad de promover un conflicto colectivo y negociar un pliego de peticiones, pues ello constituye un criterio formalista que limita el derecho a la libertad de negociación colectiva, sobre todo porque que la misma norma que requiere dar el aviso, no contempla ninguna consecuencia jurídica para el caso de que ese aviso no se dé, por lo que esa disposición no condiciona que pueda promoverse el conflicto colectivo de carácter económico social por el que se pretenda negociar un pliego de peticiones. Por otro lado, el Tribunal a quo estimó que no se acreditó la representación de la Coalición emplazante, sin embargo, consta en el folio cuatro de la copia certificada de las partes conducentes del conflicto colectivo de carácter económico social mil noventa y uno – dos mil once – ciento sesenta (1095-2011-160), tramitado en el Juzgado Noveno de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, el acta en la que se acordó nombrar a Felipe de Jesús Culajay Zolote, Fernando Valencia López y Juan Carlos Marroquín Argueta, como delegados de los trabajadores, documento con el que se acreditó la representación de los miembros de la Coalición emplazante, por lo que tampoco resulta procedente mantener la protección constitucional por ese motivo…”. [Sentencia del 20 de marzo de 2014, dictada dentro del Expediente 2380-2013].

[378] Respecto a la negociación colectiva y el papel que deben desempeñar los órganos jurisdiccionales respecto a la misma, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: “…El Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, que versa “Sobre la Negociación Colectiva” y que ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, en su artículo 5 establece: “1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: a)…b)…c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”; asimismo, el artículo 8 del Convenio mencionado regula: “Las medidas previstas con el objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva”. La normativa anteriormente citada viabiliza la negociación colectiva, que comprende todas las actividades que se desarrollan entre un empleador, un grupo o varias organizaciones de patronos, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, encaminadas a fijar las condiciones laborales y, en general todo lo concerniente a las relaciones existentes en virtud del vínculo laboral que los une. La negociación colectiva encuentra asidero en el principio de superación, ya que por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se rebasa el mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores -las que por su naturaleza son protectoras e irrenunciables-, siempre y cuando se observen las posibilidades de los patronos; ello trae como consecuencia la dignificación económica y moral de los trabajadores, lográndose así una mayor armonía social y una conciliación entre capital y trabajo, que no perjudica, sino por el contrario, favorece los intereses justos de los empleadores. De esa cuenta, toda la legislación laboral vigente en Guatemala debe encontrarse acorde al contenido del Acuerdo aludido, y ello es así porque los jueces de la jurisdicción privativa laboral, al suscitarse un conflicto de condiciones de trabajo, deben obligadamente aplicar toda la normativa que tengan a su alcance para favorecer la negociación colectiva y, aún siendo insuficiente ésta o inexistente, por ningún motivo han de truncarla; es decir, aquéllos deben

ARTÍCULO 378.

Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma, prevista.

Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición, se procederá conforme lo dispuesto en este Capítulo, en lo que sea aplicable.

ARTÍCULO 379.[379]

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo[380], se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.[381]

---

efectuar una interpretación extensiva y no restrictiva en relación al asunto, ya que ello permite la resolución de casos con base en una bien entendida equidad, anteponiendo la posición económica de las partes, aplicando un criterio solidario, lo que, como ya se apuntó, lejos de confrontar a éstas, permite la armonía social, que constituye un pilar fundamental del Derecho Laboral…”. [Sentencia de 5 de febrero de 2008, dictada dentro del Expediente 3250-2007].

[379] Reformado por el artículo 29 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 22 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[380] La norma establece como momento de surgimiento de las protecciones contra represalias el de la presentación del pliego de peticiones al Juez de trabajo y previsión social y, al igual que en el caso de la protección establecida en el artículo 102 literal q) de la Constitución política de la República y el artículo 209 del Código de trabajo, no requiere de intervención de autoridad alguna emitiendo alguna resolución toda vez que el efecto proviene de la realización de un supuesto fáctico (entrega del pliego de peticiones al Juez) para que se produzca el efecto jurídico (tener por planteado el conflicto para impedir represalias entre las partes), de allí que los argumentos presentados respecto a la ausencia de notificación de la resolución en la cual se dictan las prevenciones por parte del Juez, vulneran el sentido expreso de la ley ya que esta no requiere resolución alguna para la vigencia de la protección, tampoco puede argumentarse una violación del derecho de defensa toda vez que, tanto el supuesto como la consecuencia se encuentran previstos expresamente en la ley que se presume conocida, se trata pues de una protección que opera en los mismos términos en los que opera la protección por la formación de un sindicato.

[381] En la tendencia restrictiva de las protecciones a la libertad sindical y la negociación colectiva ejecutada de manera arbitraria por los Jueces de trabajo y previsión social en incumplimiento de los compromisos que pesan sobre el Estado de Guatemala en razón de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, se ha pretendido reducir los casos susceptibles de ser conocidos como represalias en la vía incidental dentro de los conflictos colectivos de carácter económicos social, aduciendo que existen aspectos que no pueden resolverse por esa vía ya que deben ser conocidos en la vía del juicio ordinario laboral. Tales criterios, más allá de que suman argumentos a los cuestionamientos de la comunidad internacional al Estado de Guatemala por las constantes violaciones a los principios de la libertad sindical, son insostenibles jurídicamente toda vez que las represalias son todas aquellas medidas orientadas a causar alguna afección a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. De esa cuenta y de manera acertada, la Corte de constitucionalidad ha reconocido que actitudes como la falta de pago de salarios, los traslados, la negativa a dejarles ingresar al centro de trabajo y el cambio a puestos de trabajo distintos y de menor categoría constituyen actos de represalia al considerar: “…El artículo 10 del Código de Trabajo expresa: “(…) Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”; y el artículo 379 del mismo cuerpo legal señala que: “(…) Desde el momento en que se entregue el pliego de

peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patrones y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.”. La primera de las normas aludidas, en forma genérica, prohíbe los actos de represalia cuando los trabajadores ejerzan sus derechos, pretendan ejercerlos o los hayan ejercido. La segunda es de carácter específico y también prohíbe que se tome represalias contra los trabajadores mientras se desarrolla un conflicto colectivo de carácter económico social. En el caso, objeto de estudio, la Municipalidad de Río Bravo del departamento de Suchitepéquez se encontraba emplazada por ser parte de un conflicto colectivo de carácter económico social. Raúl Eduardo Solórzano Franco, trabajador de la Municipalidad mencionada, planteó una denuncia por represalias y despido injustificado (folios 6 y 7 del expediente ciento veintitrés - dos mil cinco [123-2005] del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Suchitepéquez), en la que solicitó el cese de aquéllas y la reinstalación en su puesto de trabajo. La postulante le debe al trabajador mencionado, los salarios devengados correspondientes a los meses septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año dos mil cinco; enero, febrero y marzo del año dos mil seis, momento en el que presentó su denuncia ante el juzgado en el que se tramitaba el conflicto colectivo de carácter económico social; y, además, le impidió ingresar a su lugar de trabajo. La circunstancia narrada anteriormente, a criterio de la autoridad impugnada, encuadró dentro de una conducta represiva por parte de la empleadora y, en consecuencia, consideró que se violaron las normas invocadas y analizadas en el presente considerando, por lo que confirmó la decisión del tribunal de primera instancia que ordenó la reinstalación de Raúl Eduardo Solórzano Franco. Este Tribunal concluye, que en la jurisdicción ordinaria se constató que la autoridad nominadora ejerció actos represivos en contra del trabajador aludido, (falta de pago de su salario y la negativa a dejarlo acceder a su lugar de trabajo). Ante esta circunstancia, y debido a que el patrono se encontraba emplazado por ser parte en un conflicto colectivo de carácter económico social, en primera instancia se consideró que las conductas denunciadas tuvieron como objeto la extinción del contrato de trabajo, circunstancia por la que ordenó la reinstalación del trabajador. Es por ello que la Sala recurrida, al proferir la resolución que se denuncia como lesiva de los derechos invocados por el postulante, actuó en observancia a lo dispuesto por los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, porque sólo el juez competente en el trámite de un conflicto de carácter económico social, está facultado para autorizar la terminación de los contratos de trabajo; en consecuencia, cuando en la jurisdicción ordinaria se consideró que la actitud del patrono al promover un despido sin la autorización correspondiente, era obligación del juez ordenar la reinstalación del trabajador removido, -situación que se produjo en el presente caso-. Con base en las premisas anteriores puede asegurarse que la autoridad impugnada, al confirmar la resolución apelada, actuó de conformidad con la ley y sin violar derecho alguno a la postulante…”. [Sentencia de fecha 15 de julio de 2008, dictada dentro del Expediente 1675-2008]. La Corte de constitucionalidad también sostuvo: “…El artículo 10 del Código de Trabajo indica: “…Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos” y el artículo 379 del mismo cuerpo legal señala que: “…Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patrones y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.”. La primera de las normas aludidas, en forma genérica, prohíbe los actos de represalia cuando los trabajadores ejerzan sus derechos o pretendan ejercerlos. La segunda es de carácter específico y también prohíbe que se tome represalias contra los trabajadores mientras se desarrolla un conflicto colectivo de carácter económico social. En el caso objeto de estudio el comité ad-hoc de trabajadores de la Municipalidad de San José La Arada promovió el incidente de represalias, debido a que la postulante trasladó de sus lugares de trabajo a otros de inferior categoría a sus miembros y, además, dejó de pagarles los salarios a los trabajadores Arturo de Jesús Moscoso Lorenzo, Lina Roque, Oscar de Jesús Urrutia y Urrutia, Noé de Jesús Pascual y Julissa Marisol Moscoso Flores, desde el mes de enero del año dos mil cuatro, lo que a criterio de la autoridad impugnada encuadra dentro de una conducta represiva por parte de la empleadora y en consecuencia, considera que se violaron las normas invocadas y analizadas en el presente considerando. Tal situación quedó evidenciada en las constancias procesales del juzgado de primer grado, y la circunstancia de invocar un memorial con fecha distinta para impugnar lo resuelto, no reviste mayor relevancia, porque existe suficiente evidencia que acredita que los denunciantes aparecen registrados en los libros de salarios y planillas como trabajadores de la postulante, por lo cual no se produce el agravio denunciado. Con base en las premisas anteriores puede asegurarse que la autoridad impugnada al confirmar la resolución apelada, actuó de conformidad con la ley y sin violar derecho alguno a la postulante…”. [Sentencia de fecha 25 de octubre de 2007, dictada dentro del Expediente 1550-2007]. De la misma manera, respecto a los TRASLADOS, la Corte de constitucionalidad, acorde al concepto básico de represalias ha determinado que los mismos constituyen materia procedente para los planteamiento de represalias por parte de los trabajadores y trabajadoras al razonar: “…El artículo 10 del Código de Trabajo indica: “…Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.[382] Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores,[383] y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido,[384] sin que

con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos" y el artículo 379 del mismo cuerpo legal señala que: "…Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patrones y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.". La primera de las normas aludidas, en forma genérica, prohíbe los actos de represalia cuando los trabajadores ejerzan sus derechos o pretendan ejercerlos. La segunda, es de carácter específico y también prohíbe que se tome represalias contra los trabajadores mientras se desarrolla un conflicto colectivo de carácter económico social. Al examinar los antecedentes que subyacen al amparo y en atención a la normativa transcrita, el "traslado" como punto toral del incidente de represalias, fue denunciado como medida de represión contra el movimiento, y en ese sentido, el juez de los autos, al tener los elementos de convicción a su alcance, emitió la decisión que en ejercicio de su función correspondía y acogió la pretensión, haciendo la valoración respectiva. La Sala reclamada, al revocar esta decisión, inobservó en primer término, que la entidad patronal trasladó al demandante de su lugar de trabajo a otro de inferior categoría, puesto que quedó acreditado que el accionante ocupaba el puesto de Coordinador de la Oficina de Atención a la Víctima en la Fiscalía Metropolitana y fue trasladado al de Psicólogo de la Fiscalía Distrital de Baja Verapaz, con menor jerarquía y remuneración. En ese contexto resulta oportuno citar lo que se ha establecido en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, que constituye el cuerpo de principios de libertad sindical y negociación colectiva sobre la base de las disposiciones de la Constitución de la Organización referida y de los convenios relacionados con este tema, en cuyo décimo tercer principio, propugna por: "Protección contra la discriminación antisindical", señala: "La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales." Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencia de veinticinco de junio de dos mil trece, proferida en el expediente 4820-2012, en lo que se refiere a que de conformidad con la normativa aplicable al caso de estudio, además de proteger por razón de sus cargos a los dirigentes sindicales, otorga prerrogativa especial a todo el movimiento, lo que significa que en el ejercicio de cualesquiera decisión eventual que involucre a los trabajadores, sindicalizados o no, deben respetarse plenamente sus derechos, a efecto de que la decisión que se adopte no sea tachada de nula por desproteger los derechos que tienen relevancia constitucional…". [Sentencia de fecha 9 de junio de 2016, dictada dentro del Expediente 4098-2015].

[382] El Estado de Guatemala y sus instituciones han intentado debilitar el alcance de esta norma pretendiendo evadir la responsabilidad que expresamente prevé en cuanto a la multa que ha de imponerse al patrono infractor, al respecto la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…Con respecto al motivo de inconformidad denunciado por el Estado de Guatemala en el escrito que motivó su apelación, con relación a que la multa impuesta por el Juez de conocimiento deviene improcedente, debido a que el Estado de Guatemala no puede cobrarse a sí mismo, además la condena dispuesta en el artículo 379 del Código de Trabajo resulta aplicable a entidades privadas, no así para el sector público, porque el Estado de Guatemala no es un ente generador de riqueza, esta Corte estima que tal criterio no tiene asidero legal, toda vez que el pago de la multa referida, es consecuencia del incumplimiento del artículo 379 ibidem, que dispone que una vez emplazada la entidad patronal por el planteamiento del conflicto colectivo, ésta debe solicitar autorización judicial previo a dar por terminado el contrato de trabajo, y en caso de incumplimiento, el juez ordenará la inmediata reinstalación del trabajador y la imposición de multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Por ello, el argumento sustentando por el accionante carece de fundamento legal y contraviene uno de los principios rectores del derecho laboral, como es el de la tutelaridad, el cual tiene por objeto proteger de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación de trabajo, y trata de equilibrar la desigualdad natural que existe entre los sujetos….". [Sentencia del 14 de mayo de 2015, dictada dentro del Expediente 695-2015].

[383] La redacción errónea de la parte conducente de este párrafo se corresponde con la publicada en el Diario oficial.

[384] El Estado de Guatemala, luego de la ejecución de despidos y ser condenado a reinstalar a los trabajadores

esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir.[385] Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.[386]

o trabajadoras ha argumentado de manera frecuente que no es viable la condena al pago de salarios y demás prestaciones dejados de percibir durante el despido porque ello representa pagar por servicios no prestados, la Corte de constitucionalidad ha desechado dichos argumentos razonando: "…Asimismo, se considera necesario aclarar que el artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto, a que hizo referencia el Juez de primera instancia para denegar el pago de las prestaciones reclamadas, no es aplicable al caso concreto, porque tal precepto legal no debe ser entendido en una forma restrictiva y perjudicial a la parte más débil de la relación laboral existente entre empleado o funcionario público y Estado. Tal disposición tiene como objetivo evitar una posible defraudación al Estado, en aquellos casos en que personas que probablemente iniciaron relación laboral con él, de hecho, no prestaron nunca el servicio para el cual fueron contratadas, o pretenden el pago de servicios prestados con fundamento en relaciones laborales inexistentes. La norma aludida no hace referencia a que sólo el tiempo efectivamente laborado debe ser remunerado, pues de ser así, serían inaplicables o incluso ilegales, disposiciones relativas a figuras como el permiso con goce de salario, la suspensión por enfermedad, los descansos, las licencias, etcétera. Es preciso recordar que la relación laboral (sea en el sector público o privado), surge desde el momento en que el trabajador se pone a disposición de su empleador, para realizar aquellas actividades que éste le encomiende; por ello, si no obstante la concurrencia de éste a su lugar de trabajo, en el horario establecido, por disposiciones propias del patrono, no realiza las actividades para la cuales fue contratado, se entenderá que cumplió con la obligación contraída. Este criterio fue sostenido por esta Corte en sentencias de once de febrero y cuatro de junio de dos mil nueve, emitidas en los expedientes dos mil setecientos seis - dos mil ocho y novecientos noventa y siete - dos mil nueve (2706-2008 y 997-2009), respectivamente…". [Sentencia del 6 de marzo de 2012, dictada dentro del Expediente 2798-2011].

[385] En los casos de los despidos u otras modalidades de actos de discriminación en contra de los trabajadores y trabajadoras, una vez que ha quedado firme la resolución que las declara y que ordena su reparación, debe certificarse por el delito de discriminación toda vez que al haberse conocido y declarado, estos actos son de conocimiento del Juez y de conformidad con el artículo 298 del Decreto 51-92 del Congreso de la República, Código procesal penal: "Deben denunciar el conocimiento que tienen sobre un delito de acción pública, con excepción de los que requieren instancia, denuncia o autorización para su persecución, y sin demora alguna: 1) Los funcionarios y empleados públicos que conozcan el hecho en ejercicio de sus funciones, salvo el caso de que pese sobre ellos el deber de guardar secreto…". Por su parte, el artículo 202 bis del Decreto 17-73 del Congreso de la República, Código penal, establece: "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos…". El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ratificado y vigente para Guatemala, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto 843 del Congreso de la República, establece en su artículo 1: "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.". En ese sentido, en la resolución por la que el juez ordena la reinstalación o en la que ordena el cese de la represalia o restauración de la situación jurídica y fáctica afectada por la misma, debe certificar lo conducente al Ministerio Público para que investigue lo relativo a la posible comisión del delito de discriminación.

[386] Las prevenciones a que se refiere este artículo siguen vigentes hasta en tanto no se notifique la ejecutoria del fallo que deja en firme la resolución que ha puesto fin al conflicto colectivo de carácter económico social, este extremo ha sido reconocido por la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Analizado el acto reclamado esta Corte encuentra que, la Sala impugnada, al emitirlo, revocó la orden de reinstalación dispuesta a favor de Domingo Osvaldo López y López (ahora postulante) contra el Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -ICTA-. Para el efecto, la Sala mencionada consideró que la Corte de Constitucionalidad emitió sentencia mediante la cual dejó con validez el laudo

arbitral que puso fin al conflicto colectivo de carácter económico social -dentro del cual se planteó la reinstalación de mérito-, habiendo sido notificada tal sentencia el trece de julio de dos mil once, por lo que al encontrarse firme el laudo referido, ya no podían mantenerse las prevenciones decretadas oportunamente. De lo anterior, se desprende que la Sala cuestionada tomó como punto de partida para tener por finalizado el conflicto colectivo de carácter económico social, el momento en que fue notificada la sentencia de amparo cuya denegatoria dejó incólume el laudo arbitral que aprobó el convenio colectivo de condiciones de trabajo que en forma obligatoria regiría las relaciones entre el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -SITRAICTA- y el Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -ICTA-. Esta Corte advierte que es errado que la Sala mencionada haya pretendido dotar de firmeza al laudo arbitral relacionado desde que se notificó aquella sentencia constitucional -trece de julio de dos mil once-, porque ese acto simplemente conllevó la comunicación legal a los sujetos procesales de lo decidido en el estamento constitucional. Lo que trasciende en el caso particular es que la firmeza del fallo arbitral se dio indefectiblemente cuando el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, constituido en Tribunal de Arbitraje, tuvo por incorporada al proceso la ejecutoria proveniente de la Sala jurisdiccional respectiva (luego de que ésta recibiera certificación de lo decidido en definitiva en sede constitucional), ordenó hacer saber a las partes esa situación, así como ejecutar lo resuelto. No podría ser de otra forma, debido a que correspondía al Juzgado mencionado ejecutar el laudo arbitral de mérito, de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley del Organismo Judicial, por lo que la recepción de la ejecutoria aludida por parte del Juzgado citado, la orden de ejecutar lo resuelto y su comunicación legal a las partes marcó el momento claro y preciso para determinar la firmeza del aquel laudo, pues su cumplimiento se encuentra íntimamente vinculado a tal firmeza, ya que requerir ese cumplimiento antes daría lugar a inseguridad jurídica y falta de certidumbre. De manera que aquella comunicación fue crucial porque a partir de ahí las prevenciones que se decretaron oportunamente en el conflicto colectivo desaparecieron y ninguna de las partes puede alegar desconocimiento sobre el particular. Siendo que el Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -ICTA- fue notificado de la resolución por la que el Juzgado mencionado tuvo por recibida la ejecutoria proveniente de la Sala respectiva y que ordenó ejecutar lo resuelto (con relación al laudo arbitral) hasta el dos de noviembre de dos mil once, a las diez horas con cincuenta minutos, esa circunstancia pone de manifiesto que cuando Domingo Osvaldo López y López fue removido del puesto funcional que ocupaba como Jefe de la Subsección de Asesoría Jurídica (asignada la plaza de Profesional Uno), por medio de Acuerdo GG-cero veintinueve (029) – dos mil once (2011), de la Gerencia General del Instituto referido, de veintiocho de julio de dos mil once, con vigencia a partir del uno de agosto del citado año, aún estaban surtiendo efectos jurídicos las prevenciones decretadas en el conflicto colectivo respectivo, por lo que al haber sido despedido, sin que la entidad empleadora solicitara autorización judicial para el efecto, devenía procedente su reinstalación conforme lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo. La garantía de inamovilidad que gozaba el solicitante de las diligencias señaladas fue soslayada por la Sala impugnada, precisamente porque no consideró la firmeza del laudo arbitral según lo descrito por esta Corte precedentemente y, como consecuencia, la decisión de aquella Sala contenida en el acto reclamado viola los principios de seguridad y certeza jurídicas, así como el derecho a una tutela judicial efectiva, lo que se traduce en agravio directo al postulante que sólo puede ser reparado por vía del amparo…”. [Sentencia de fecha 20 de enero de 2015, dictada dentro del Expediente 1002-2014]. Sobre los mismos alegatos también ha razonado: “…Asimismo, se considera necesario aclarar que el artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto, a que hizo referencia el Juez de primera instancia para denegar el pago de las prestaciones reclamadas, no es aplicable al caso concreto, porque tal precepto legal no debe ser entendido en una forma restrictiva y perjudicial a la parte más débil de la relación laboral existente entre empleado o funcionario público y Estado. Dicha disposición tiene como objetivo evitar una posible defraudación al Estado, en aquellos casos en que personas que probablemente iniciaron relación laboral con él, de hecho, no prestaron nunca el servicio para el cual fueron contratadas, o pretenden el pago de servicios prestados con fundamento en relaciones laborales inexistentes. La norma aludida no hace referencia a que sólo el tiempo efectivamente laborado debe ser remunerado, pues de ser así, serían inaplicables o incluso ilegales, disposiciones relativas a figuras como el permiso con goce de salario, la suspensión por enfermedad, los descansos, las licencias, etcétera. Es preciso recordar que la relación laboral (sea en el sector público o privado), surge desde el momento en que el trabajador se pone a disposición de su empleador, para realizar aquellas actividades que éste le encomiende; por ello, si no obstante la concurrencia de éste a su lugar de trabajo, en el horario establecido, por disposiciones propias del patrono, no realiza las actividades para la cuales fue contratado, se entenderá que cumplió con la obligación contraída. Este criterio fue sostenido por esta Corte en sentencias tres de febrero y trece de septiembre de dos mil once, y seis de marzo de dos mil doce, emitidas en los expedientes mil trescientos sesenta y seis - dos mil diez, setecientos noventa y seis y dos mil novecientos setenta y ocho - dos mil once (1366-2010, 796 y 2978-2011), respectivamente…”. [Sentencia del 31 de julio de 2012, dictada dentro del Expediente 4044-2011].

ARTÍCULO 380.[387]

A partir del momento a que se refiere el artículo anterior[388] toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto,[389] aunque se trate de trabajadores,

---

[387] Reformado por el artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala y por el artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[388] A los efectos de evadir responsabilidad, los patronos suelen argumentar que la vigencia de las prevenciones que hacen ilegal el despido sin autorización judicial inicia a partir del momento en que las mismas le son notificadas al patrono emplazado, esto a pesar de que el artículo 379 del Código de trabajo en su sentido literal refiere que las limitaciones al despido y demás represalias provienen de la consecuencia prevista en una ley ante la realización de un hecho específico, y en ese sentido, esta protección opera en condiciones similares a la establecida en los artículos 102 literal q) de la Constitución política de la República y 209 del Código de trabajo. Esto ha sido reafirmado por la Corte de constitucionalidad al explicar: "…A este respecto debe señalarse que, de conformidad con lo que establecen los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos…" y que "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior [es decir, el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo] toda terminación de contratos de trabajo de empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido…", respectivamente…". [Sentencia del 13 de julio de 2015, dictada dentro del Expediente 150-2015].

[389] Si bien es cierto, en los casos de patronos que cuentan con diversos centros de trabajo o con trabajadores y trabajadoras de distintos gremios, profesiones u oficios la ley admite que estos planteen su propia negociación colectiva [Artículo 51 literal c) de este Código] a los efectos de regular sus propias relaciones de trabajo, los efectos del emplazamiento dentro de un conflicto colectivo de carácter económicos social no se limitan al gremio de que se trate o centro de trabajo donde se plantee la controversia sino a la totalidad de centros de trabajo y trabajadores y trabajadoras con que cuenta el patrono. Al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…El Código de Trabajo, en sus apartados conducentes establece: "Artículo 379. Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos…", por su parte, el artículo 380 del mismo cuerpo legal preceptúa: "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos…". De las normas trascritas se advierte que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo donde se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, gozan de inamovilidad desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Tribunal de Trabajo y Previsión Social respectivo, estando obligado el empleador a solicitar autorización judicial para finalizar el vínculo económico-jurídico que sostenga con un trabajador. En el caso concreto se advierte que Alba Amarilis Lares Sancir de Vaquin solicitó ser reinstalada en el puesto de trabajo que ocupaba en el Ministerio de Educación, por haber sido despedida el ocho de julio de dos mil trece, sin que el empleador contara con la autorización correspondiente; al respecto, los órganos de la jurisdicción privativa de Trabajo constataron que, al momento de acontecer el despido, el emplazamiento estaba vigente, pues, como quedó señalado en la resulta de este fallo, este se hizo el catorce de junio de dos mil trece en tanto que el despido se ejecutó el treinta y uno de julio de ese año, motivo por el que era necesario seguir el procedimiento establecido en los artículos 379 y 380 ibídem y, al no hacerlo, la consecuencia jurídica es la inmediata reincorporación de la empleada. Con relación a ese argumento esta Corte considera que la decisión cuestionada es acorde a Derecho, porque al haberse finalizado la relación laboral el ocho de julio de dos mil trece cuando se habían decretado las prevenciones hacia la autoridad nominadora el catorce de junio de ese año, se evidencia que se hacía necesario contar con autorización judicial para finalizar la relación laboral. Ahora bien, con relación al argumento de que la amparista no se encontraba protegida por las prevenciones decretadas por pertenecer al gremio magisterial, y el

que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo,[390] debe ser autorizada por el juez[391][392] quien tramitará el asunto en forma de incidente[393] y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.[394]

---

conflicto fue presentado por el gremio administrativo, este Tribunal estima atinente señalar lo que expresamente preceptúa, en lo conducente, el artículo 380 ibídem: "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido…". De lo transcrito se aprecia que, en apego a la norma relacionada, todos los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa (entiéndase centro de trabajo) la cual se encuentra emplazada, aún si se trate de trabajadores que no formen parte del conflicto, se encuentran protegidos por las prevenciones que se dicten, sin que se aprecie en forma alguna la existencia de exclusión de trabajadores en la forma como lo pretende hacer valer el ahora postulante, en el sentido de señalar que por no haber desempeñado plaza administrativa no se encontraba protegida por los apercibimientos decretados, lo que no puede ser atendible, por el motivo expuesto…". [Sentencia del 3 de mayo de 2016, dictada dentro del Expediente 320-2016].

[390] La Corte de constitucionalidad, excediendo el texto expreso de la norma y debilitando su carácter tuitivo, ha generado jurisprudencialmente la regulación relativa a la inaplicabilidad de las protecciones del emplazamiento dentro del conflicto colectivo de carácter económico social para quienes denomina trabajadores de confianza aduciendo que se trata de trabajadores que están llamados a defender preferentemente los intereses del patrono. Como primer punto, es necesario indicar que la norma no establece posibilidad alguna de exclusión ya que se refiere a "toda" terminación de contratos de trabajo y a cualquier trabajador o trabajadora con independencia de su posición frente al conflicto al establecer "aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo", lo cual deja claro que el tenor expreso de la disposición es no admitir diferenciación alguna que vulnere las protecciones del emplazamiento. A esto se suma que un pacto colectivo condiciones de trabajo, al tenor del artículo 49 del Código de trabajo, como expresamente lo regula, modifica todos los contratos de trabajo vigentes en la empresa o centro de producción, el artículo 50 establece su aplicabilidad a todas las personas que laboran o laborarán en el futuro en lo que les sea más favorable y el artículo 53 establece los aspectos que puede regir el pacto colectivo, nuevamente se aprecia que del contenido expreso de las normas no es posible sostener que existen excepciones en cuanto a la protección procesal que brinda el emplazamiento ni en cuanto al efecto de la ley profesional que constituye la materia del conflicto, de tal cuenta, la doctrina legal sentada por la Corte de constitucionalidad constituye un acto de legislación activa incompatible con su mandato constitucional. A los efectos de sustentar este accionar, la Corte de constitucionalidad ha admitido que sean los pactos colectivos de condiciones de trabajo los que establezcan la calidad de empleados de confianza de trabajadores que no forman parte de dichos sindicatos y en razón de lo cual, se les priva arbitrariamente de la protección de la ley profesional y de la propia ley general como producto del criterio de la Corte de constitucionalidad aun y cuando, esta calificación, al ser restrictiva de derechos reconocidos por las leyes generales y producto de una voluntad de la que no participan dichos trabajadores y trabajadoras, les resulta inaplicable puesto que naturalmente la desprotección legal no les favorece y, en todo caso, respecto a ellos, estas disposiciones son regresivas y contrarias al artículo 106 de la Constitución política de la República de Guatemala. Este marco de desprotección ha sido robustecido por la propia Corte de constitucionalidad al no admitir que se planteen inconstitucionalidades en caso concreto en contra de las disposiciones de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que son regresivas para los trabajadores y trabajadoras que afectan, aduciendo que los pactos colectivos de condiciones de trabajo carecen del carácter general que hace viable la inconstitucionalidad en caso concreto; al respecto, nuevamente, la Corte de constitucionalidad realiza una labor legislativa toda vez que el artículo 116 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad prevé: "En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inaplicabilidad. El tribunal deberá pronunciarse al respecto.". El presupuesto básico para la procedencia de la inconstitucionalidad en caso concreto es que se trate de una norma que se pretende aplicar a una persona. En el caso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, al reducir para algún trabajador o trabajadora disposiciones de carácter normativo y general y establecer además el propio Código de trabajo que su aplicabilidad está limitada a lo que les favorezca, se genera un estado de indefensión, puesto que se admite que estas disposiciones puedan restringir derechos previamente reconocidos y sin que sea posible mecanismo de defensa alguno para hacer positivas las disposiciones contenidas en los artículos 106 de la Constitución política de la República y 50 literal b) del Código de trabajo. En ese sentido, dejando constancia de que no se comparte y se considera ilegal la jurisprudencia decantada

por la Corte de constitucionalidad en lo referido a la desprotección de los trabajadores denominados de confianza de las protecciones del emplazamiento dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, de la misma manera que la que legitima la privación de derechos a determinados trabajadores a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo al calificarlos como empleados de confianza y la que impide impugnar por la vía de la inconstitucionalidad en caso concreto las disposiciones de los pactos colectivos que causan efectos regresivos contraviniendo el artículo 106 constitucional, es preciso señalar que la Corte ha establecido al respecto algunos criterios que podría ser importante traer a colación en tanto la Corte de constitucionalidad no ajuste su accionar a su mandato constitucional. LA CALIDAD DE EMPLEADO DE CONFIANZA DEBE SER DEMOSTRADA: "…Del estudio de las actuaciones, esta Corte determina que las alegaciones de la Municipalidad amparista fundamentalmente consisten en que el puesto que desempeñaba María Eugenia Garrido Esquivel figura como de confianza y por lo tanto no podía estar protegida por las prevenciones decretadas en el emplazamiento respectivo. Esta Corte ha sostenido que el trabajador de dirección y representación es aquél que tiene gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa o de la institución de trabajo, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás empleados. La calidad de trabajador de dirección y representación debe estar expresamente preceptuada en una ley de carácter general, ley profesional o en el respectivo contrato de trabajo. En el procedimiento que subyace a la presente acción, la ahora amparista no demostró que el puesto que ocupaba, fuera de confianza, por lo que se debe hacer prevalecer la jurisprudencia indicada precedentemente, en el sentido que para poder sostener que una persona no se encuentra protegida por las prevenciones dictadas en el conflicto colectivo de carácter económico social respectivo, es imprescindible que se demuestre fehacientemente que ocupaba uno de los cargos que de conformidad con la ley, es de los denominados de confianza, lo que en el caso concreto no aconteció, puesto que inclusive en el escrito inicial de amparo, la ahora postulante argumentó que la Sala reclamada le había producido agravio, por no observar las normas contenidas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que rige para los trabajadores del Registro General de la Propiedad, denotando de esta manera, la ausencia de normativa aplicable al caso de estudio, por la que se dispusiera que el puesto ejercido por la tercera interesada implicara el desempeño de funciones calificadas como de confianza, y que por lo tanto, estuviere exento de la obligación de obtener autorización judicial para destituir empleados de libre nombramiento y remoción, porque la calificación sobre tal condición no le compete hacerla discrecionalmente, sino que corresponde advertirla al juez competente. Habiéndose descartado que la trabajadora ocupara un puesto de confianza en la Municipalidad empleadora, también se argumentó por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal que, al momento en el cual la ahora postulante dio por finalizado el vínculo laboral con la incidentante, se encontraba emplazada con motivo del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, en el que se encontraban vigentes las prevenciones decretadas, y, al no contar la accionante con el pronunciamiento jurídico que permitiera disponer la terminación de dicha relación, conlleva la consecuencia establecida en el artículo 380 del Código de Trabajo, es decir, el derecho de la trabajadora a reincorporarse a sus labores. En virtud de lo antes expuesto, se concluye que la autoridad cuestionada al haber confirmado lo dispuesto en primera instancia, actuó ajustada a Derecho, ya que al encontrarse emplazada la entidad patronal como resultado de un conflicto colectivo de carácter económico social, toda terminación de los contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez del que pende el conflicto, mediante el procedimiento previsto en el artículo 380 del Código mencionado, siendo consecuencia jurídica de la omisión de obtener la autorización relacionada, el derecho de reinstalación de los trabajadores…". [Sentencia del 16 de mayo de 2016, dictada dentro del Expediente 1348-2016]. LOS PUESTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NO SON POR SÍ PUESTOS DE CONFIANZA: "…Esta Corte para dar respuesta a la denuncia planteada por la postulante, relativa a que el cargo que ocupó con su empleador no se encuentra contemplado dentro de los puestos de libre nombramiento y remoción, estima preciso traer a colación lo establecido en la Ley del Servicio Municipal que, en el artículo 19, determina que son puestos de confianza o de libre nombramiento y remoción los siguientes: "…a) Alcaldes Auxiliares. b) Personal por contrato. c) Miembros de la Policía Municipal. d) Director y Sub Director de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades. e) Empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al reglamento respectivo. f) Personal que sirve 'ad-honorem'" y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Municipalidad de Amatitlán del departamento de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores la Municipalidad de Amatitlán del departamento de Guatemala, que, en el artículo 8, establece que: "Son cargos de representación laboral de la Municipalidad (…) B) son cargos de confianza los que requieren de discreción suficiente, tales como: a) el personal por contrato, b) miembros de la policía municipal, c) miembros de la policía municipal de tránsito y d) otros que defina la Junta Mixta…". Aunado a lo anterior, al no ejercer la interesada representación del empleador, ni mando frente a los demás trabajadores no se puede considerar el cargo que ocupó era de libre nombramiento y remoción, pues de las evidencias vertidas en el proceso no se aprecia que las funciones asignadas a la trabajadora puedan considerarse como de confianza por la naturaleza del cargo. Al respecto, esta Corte en sentencia de diecisiete de junio de dos mil catorce, dictada en el expediente 331-

2014, sostuvo que es necesario "…que exista regulación legal expresa que establezca tal categoría de plazas, ya sea en normas de carácter ordinario, especial o profesional, en virtud de que dentro de la estructura administrativa del Estado no es fácilmente identificable quiénes cumplen funciones de las que definen las normas de aplicación general como propias de los cargos de dirección o confianza, ello por seguridad y certeza jurídica, a efecto de evitar que por arbitrariedad, o en represalia, se pretenda calificar indiscriminadamente las plazas que ejercen funcionarios y empleados públicos como de confianza." De esa cuenta, en virtud de que el cargo que ejerció la postulante como Coordinadora de la Secretaría de Obras Sociales de la esposa del Alcalde no se cataloga específicamente como de confianza, se evidencia que se produjo agravio a la postulante, pues la autoridad denunciada no analizó correctamente los argumentos expuestos, ni valoró adecuadamente los medios de prueba aportados. Asimismo, no se extrae del nombramiento ni en ninguna otra evidencia vertida al proceso que las funciones asignadas a la trabajadora puedan considerarse como de confianza por la naturaleza del cargo. Esta Corte ha sentado jurisprudencia en la que se sostiene que el patrono emplazado en un conflicto colectivo de carácter económico social, no está exento de la obligación de obtener autorización judicial para destituir empleados de libre nombramiento y remoción, porque la calificación sobre tal condición no le compete hacerla discrecionalmente, sino que corresponde advertirla al juez competente; asimismo, es doctrina legal de esta Corte el criterio relativo a que esa condición de algunos empleados, de ser de libre nombramiento y remoción, no implica las características propias de los empleados de confianza o de quienes ejercen cargos de representación. Similar criterio se ha sostenido en sentencias dictadas por esta Corte el veinte de agosto de dos mil trece, veintiséis de noviembre de dos mil trece y diez de diciembre de dos mil trece, dentro de los expedientes cuatro mil doscientos treinta y cuatro – dos mil doce, tres mil trescientos sesenta y cinco – dos mil trece y dos mil novecientos noventa y tres – dos mil trece (4234-2012, 3365-2013, 2993-2013), respectivamente. Y en sentencia de diecisiete de junio de dos mil catorce dentro del expediente trescientos treinta y uno – dos mil catorce (331-2014)…". [Sentencia del 5 de marzo de 2015, dictada dentro del Expediente 217-2014]. LA CONDICIÓN DE CONFIANZA O REPRESENTACIÓN DE UN PUESTO DEBE ESTAR PREVISTA EN NORMATIVA EXPRESA Y PREEXISTENTE: "…Respecto de los trabajadores de confianza, debe tomarse en cuenta que esa categoría de empleados constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Para robustecer esa afirmación el ordenamiento jurídico laboral vigente establece diferencias significativas entre tales trabajadores y los demás empleados de la empresa, entre las que figuran: a) los trabajadores de confianza no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo (Ver artículo 124 del Código de Trabajo), y b) no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores, los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono (Ver artículo 212 del Código de Trabajo). La primera diferencia a la que se ha hecho alusión, tiene su razón de ser en el hecho de que encontrándose la empresa, en este caso el Instituto relacionado, bajo la dirección de los trabajadores de confianza, estos no pueden ausentarse de ella. Ahora bien, en lo que concierne a la segunda diferencia resaltada, cabe destacar que la legislación laboral guatemalteca excluye la posibilidad de que los trabajadores de confianza puedan pertenecer a un sindicato de trabajadores, pues están obligados a defender los intereses de su patrono de manera preferente. Además, esa exclusión obedece a la protección del sindicato de la injerencia directa o indirecta del patrono en el manejo de los asuntos sindicales, los que deben ser tratados por los empleados a quienes se les ha reconocido el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva para la defensa de sus intereses. La diferenciación que la legislación laboral guatemalteca acentúa entre los trabajadores de confianza y los demás empleados que no están comprendidos en esa categoría, permite hacer un estudio integral para determinar si es necesario que el empleador, al encontrarse emplazado, deba solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador que lo representa. A criterio de este Tribunal, es menester destacar que la categoría de los denominados representantes del empleador en el caso de los empleados públicos, para que puedan considerarse como tales, debe haber regulación legal expresa que establezca tal categoría, ya sea en normas de carácter ordinario, especial o profesional, ello en virtud de que en la estructura administrativa del Estado no es fácilmente identificable quiénes cumplen funciones propias de los cargos de dirección o confianza, o que, en su caso, sea evidente y debidamente probado que cumple esa función…". [Sentencia del 17 de marzo de 2015, dictada dentro del Expediente 3033-2014].

[391] Como un elemento de violación a la libertad sindical, en la práctica, los tribunales de trabajo suelen autorizar todas las terminaciones de contrato de trabajo solicitadas por los patronos a pesar que quien afirma debe probar sus afirmaciones, autorizan la terminación sin más sustento que la sola afirmación del empleador que no se trata de una represalia, aduciendo en tales casos que los trabajadores o trabajadoras afectadas no probaron que efectivamente fuese una represalia. Es preciso tener en cuenta que el carácter represivo de una medida no se determina por el impacto cuantitativo que la misma pueda tener en un movimiento, sino por el impacto psico-social de que se pueda ejecutar un despido no justificado, ya que ello produce una sensación de indefensión que persuade de manera

negativa a los trabajadores y trabajadoras. El Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, haciendo acopio del realismo y objetividad del Derecho del trabajo ha sostenido: "…819. Puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical. En este sentido cobra toda su importancia el artículo 3 del Convenio núm. 98, que dispone que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de sindicación. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 740; 310.º informe, caso núm. 1867, párrafo 88; 311.er informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 556; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372; 333.er informe, caso núm. 2184, párrafo 354 y 335.º informe, caso núm. 2265, párrafo 1348.)…". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006]. De esa cuenta, el órgano especializado en libertad sindical de la OIT advierte las limitaciones que tiene el trabajador para probar el aspecto subjetivo de una medida que afecte sus derechos; es decir, la motivación represiva, y orienta a que en los procesos en que se solicita la autorización para terminar un contrato de trabajo, de conformidad con los principios de los Convenios 87 y 98 de la OIT, esta solicitud sea declarada sin lugar y que se autorizara solamente en aquellos casos en los que el patrono lograra probar más allá de toda duda razonable que la intención de despedir no obedece a una represalia. De la misma manera, este órgano especializado en libertad sindical ha reafirmado: "…795. No se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical bajo pretexto de despidos por razones económicas. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 718; 304.º informe, caso núm. 1853, párrafo 299; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 725 y 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1371.)… …797. La reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones. (Véase 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 226.)…". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[392] La posibilidad de que el trabajador o trabajadora haya podido incurrir en una causa justificada de despido, aún en los casos de trabajadores y trabajadoras del Estado de Guatemala, no libera al patrono de la necesidad de solicitar la autorización para la finalización de la relación laboral al juez que conoce del conflicto colectivo de carácter económico social y ante la ausencia de tal autorización, no puede discutirse dentro de la incidencia de la reinstalación la existencia o no de causa justificada de despido toda vez que la misma tiene como único fin determinar si de manera previa a la ejecución del despido, existió autorización firme y ejecutoriada otorgada por el Juez del proceso. La Corte de constitucionalidad ha sostenido: "....Esta Corte ha sostenido reiteradamente que el emplazamiento decretado en un conflicto colectivo de carácter económico social, de conformidad con lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, impone al patrono la obligación de solicitar autorización judicial previa a despedir a cualquiera de sus trabajadores. De manera que dicha autorización constituye un requisito de necesaria concurrencia, aun cuando se invoque una razón justificada para ponerle fin a la relación laboral. En ese sentido, se ha pronunciado este Tribunal, entre otras, en las sentencias de veintiuno de julio, dieciséis de agosto y trece de diciembre, todas de dos mil cinco, dictadas en los expedientes ciento veintidós – dos mil cinco (122-2005), seiscientos dieciséis – dos mil cinco (616-2005) y dos mil doscientos ochenta y dos – dos mil cinco (2282-2005) respectivamente, en las cuales se sostiene que: "…encontrándose emplazado un patrono, deberá solicitarse la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, aun y en el caso en el que aquél actúe en ejercicio de alguno de los actos que expresamente se encuentran calificados en la ley como no constitutivos de represalias…". Este criterio encuentra su fundamento en el artículo 106 de la Constitución Política de la República y específicamente en el principio allí contenido, respecto de que, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores. También se ha considerado que si bien el artículo 4 inciso c) segundo párrafo de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece que no constituyen actos de represalia los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley, será precisamente el juez, por medio del procedimiento establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, el que deberá determinar si tales actos encuadran en lo previsto en el precitado artículo y por ello puede darse por finalizada la relación laboral, o bien que tal acto constituye represalia y por ende, no se acceda a autorizar el despido. Permitir que una de las partes sea quien califique cuándo es procedente acudir al juez para solicitar autorización para finalizar la relación laboral y cuándo no, así como el facultar al patrono para que éste acuda al juez, cuando a su juicio el motivo por el cual se finalizó la relación laboral, pueda encuadrar en el concepto de represalia, ubicaría al trabajador en una situación de desventaja frente al patrono, lo que no sería acorde al principio jurídico del debido proceso ni a los principios y fines del derecho laboral. Por tal razón, debe corresponder al juez natural la determinación de ese aspecto, así como la concurrencia

de otros supuestos que, de conformidad con la legislación específica, faculten al patrono a dar por finalizado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte…". [Sentencia del 17 de septiembre de 2010, dictada dentro del Expediente 4578-2009].

[393] Como ya se indicó, el objeto por el cual la norma prevé que los despidos sean sometidos a la autorización previa de un Juez es para que éste, garantizando una tutela judicial efectiva, valore los argumentos y pruebas ofrecidos por el patrono de que la medida que pretende adoptar no obedece a una represalia y que autorice el despido solamente si el patrono logra probar fuera de toda duda (ya que la duda favorece al trabajador o trabajadora de conformidad con lo previsto en el artículo 106 de la Constitución política de la República) que el despido que se pretende ejecutar no obedece a una represalia. En lo relativo a la carga de la prueba, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…El criterio relativo a que las partes tienen la carga procesal de probar los hechos constitutivos en los que fundan sus pretensiones, ha sido sostenido por esta Corte en sentencias de veintiséis de octubre de dos mil diez y veintisiete de enero y cuatro de febrero, ambas de dos mil once dentro de los expedientes novecientos noventa y nueve – dos mil diez, mil trescientos cincuenta – dos mil diez y mil tres cientos cincuenta y dos – dos mil diez, respectivamente (999-2010, 1350-2010 y 1352-2010)…". [Sentencia del 29 de mayo de 2012, dictada dentro del Expediente 4789-2011]. Esto presupone que si la aseveración que priva para solicitar la terminación de contrato de trabajo es que no se trata de una represalia, debe probarse que esta represalia no existe y en consecuencia la razonabilidad del despido y no solamente la voluntad de despedirlo a riesgo del pago de una indemnización. En muchas ocasiones, los empleadores, y particularmente las instituciones del Estado de Guatemala, argumentan que los despidos obedecen a una reorganización por la reducción forzosa de servicios, esto porque los principales cuerpos normativos en materia laboral reconocen esta posibilidad como una medida de evasión del derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser despedidas sin que medie causa de despido justificado debidamente comprobada, no obstante, estas figuras legales no deben producir este efecto elusivo de las prevenciones del emplazamiento dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social. La Corte de constitucionalidad ha establecido jurisprudencialmente que en los casos en que se argumente una reorganización por reducción forzosa de servicios, las causas legales para ello deben ser probadas previamente en un proceso administrativo en el que, naturalmente, en observancia del principio de defensa, debe existir certeza de quienes podrían ser los afectados, se les debe conferir audiencia y dar lugar a una resolución que determine y justifique la procedencia de la medida como condición previa para poder solicitar la autorización al tribunal. En ese sentido, el máximo tribunal constitucional ha sostenido: "….El artículo 62 del Decreto 1-87 del Congreso de la República, Ley de Servicio Municipal establece: "Las autoridades Nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de trabajadores municipales en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, debidamente comprobados. En este caso los trabajadores municipales tienen derecho a reclamar las prestaciones de ley". La norma transcrita faculta a las autoridades municipales a disponer la remoción de trabajadores municipales invocando tres causales: a) la reducción forzosa de servicios; b) la falta de fondos; y c) la reducción de personal por reorganización. Para hacer uso de la facultad mencionada, la autoridad municipal debe comprobar que alguna de las tres causales establecidas en la ley acaecieron; sólo cumplido dicho extremo, podrá disponer la remoción de trabajadores, de lo contrario, estaría violando el principio de legalidad que fundamenta el ejercicio de la función pública. Esta Corte establece que la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al dictar la resolución que se denuncia como lesiva de los derechos esgrimidos por la postulante, actuó en observancia de lo dispuesto en la precedentemente (artículo 62 de la Ley de Servicio Municipal), ya que si la autoridad municipal decide la remoción de sus trabajadores, invocando alguna de las causas establecidas en la disposición analizada, debe comprobar dicha causa, al no hacerlo así inobservó la ley. Tal situación fue advertida por la autoridad impugnada al fundar la decisión que es la que motiva la presente acción constitucional de amparo, por lo que la actuación de ésta se encuentra ajustada a derecho. Respecto al argumento alegado por la amparista de haber probado la falta de fondos de la Municipalidad y, que con ello se justificaba la medida de destitución; cabe citar la jurisprudencia emanada por esta Corte en las sentencias de doce de octubre de dos mil siete, expedientes mil setecientos ocho - dos mil siete (1708-2007); dos mil ciento treinta y tres - dos mil siete (2133-2007); y dos mil trescientos cincuenta y ocho - dos mil siete (2358-2007); en la que sostuvo que el acaecimiento de los supuestos previstos en el artículo 62 mencionado debe probarse en sede administrativa o al momento de instarse el incidente de autorización de despido. De esta manera, la pretensión de hacerlo en el trámite de la apelación era inviable…". [Sentencia de fecha 12 de septiembre de 2008, dictada dentro del Expediente 2609-2008]. Es importante señalar que la disposición a que hace referencia la Corte de constitucionalidad también se encuentra prevista en el artículo 82 de la Ley de Servicio Civil. La Corte de constitucionalidad, también ha sostenido que en el caso de los trabajadores que se encuentran sujetos a un procedimiento administrativo disciplinario previsto por la Ley, este debe ser agotado antes de solicitarse la autorización y, al respecto se debe remarcar que en el caso de quienes laboran para el Estado

de Guatemala, particularmente en la administración centralizada, este procedimiento en sede administrativa implica también el Derecho del trabajador de impugnar lo resuelto ante la Junta nacional de servicio civil. El tribunal constitucional ha considerado: "…Consta en el proceso que por estar emplazada la Municipalidad de Chisec del departamento de Alta Verapaz, compareció ante el Juez correspondiente a solicitar autorización para destituir a Miguel Caal Caal y para el efecto acompañó la documentación por medio de la cual pretendió demostrar las razones que motivaron su solicitud. El Juez que tramitó el incidente declaró sin lugar la pretensión y se sustentó en el hecho de que la prueba aportada no justificaba su decisión y que la actitud de la entidad patronal encuadraba en represalia contra el trabajador. Apelada la decisión, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la confirmó con similares argumentos. El Tribunal de Amparo de primera instancia determinó que en el acto reclamado no concurrían los agravios denunciados por la accionante y de igual forma declaró sin lugar la acción por notoriamente improcedente. Esta instancia constitucional al hacer el estudio de las actuaciones encuentra que la autoridad impugnada al emitir la decisión que constituye el acto reclamado compartió el sustento jurídico del tribunal de primer grado; en efecto, consta en el proceso que sirve de antecedente, que la amparista al momento de solicitar la autorización de terminación de contrato de trabajo, aportó como prueba tres certificaciones mediante las cuales demostró haber llamado la atención en tres ocasiones al trabajador cuya autorización de despido se solicitaba, ello no obstante, no fue suficiente para el juzgador, debido a que la amparista tenía la obligación de sustanciar un procedimiento en sede administrativa, en el que además, debía conceder audiencia al trabajador mencionado, a efecto de que éste ejerciera su derecho de defensa, en ausencia de aquel procedimiento, el juez declaró sin lugar la pretensión. En ese orden de ideas, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al confirmar la resolución que conoció en alzada, ningún agravio ocasionó a la amparista, y consecuentemente, su actuar estuvo apegado a la ley…." [Sentencia del 9 de diciembre de 2008, dictada dentro del Expediente 2687-2008]. Ahora bien, esto tiene un sentido lógico ya que el Estado opera sobre la base del principio de legalidad y su voluntad se manifiesta en resoluciones u otros actos de autoridad, sin cuya existencia y sin que estas hayan causado estado en sede administrativa no puede presumirse que se trata de una voluntad legítima de la persona que comparece a solicitar la autorización. INVOCACIÓN DE CAUSA PRESCRITA: La Corte de constitucionalidad también ha establecido que en los casos en que el patrono justifique la ausencia de represalias contra el trabajador o trabajadora bajo el argumento de que este ha incurrido en una causa de sanción disciplinaria, la solicitud debe denegarse si respecto a la misma ha transcurrido el término de la prescripción razonando al respecto: "…Se advierte que la Sala impugnada, al emitir el acto reclamado, confirmó la desestimatoria de solicitud de autorización terminación de contrato de trabajo promovida por el Estado de Guatemala contra Eloida Arizandieta Pérez, al considerar que se debió respetar el plazo establecido en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil. Esta Corte estima que las razones expuestas por la Sala cuestionada evidencian el acaecimiento de la prescripción en el caso concreto. Es factible considerar el hecho de que la causa justa para promover el despido ocurrió el dos de junio de dos mil diez, estando obligado el patrono a obtener previa autorización judicial para el despido, debido a que el Ministerio referido se encontraba emplazado, por lo que a partir de ese momento comenzó a correr el plazo de prescripción de tres meses previsto en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, para que el Estado de Guatemala solicitara la autorización judicial de despido contra la servidora pública, y siendo que el ente aludido inició el procedimiento disciplinario administrativo el veintinueve de noviembre de dos mil diez, esa situación es la que trasciende en el presente asunto, porque permite establecer fehacientemente que accionó en la vía disciplinaria cuando ya había transcurrido en demasía el plazo indicado en la norma que deviene aplicable, de manera que, con mayor razón la prescripción se había consumado cuando se promovió el incidente de autorización de despido respectivo. La forma de resolver el presente asunto, no se contrapone al criterio que esta Corte ha reiterado respecto de que en los procedimientos como el que sirve de antecedente, no se prejuzga la causa justa que pueda suscitarse para el despido, pues debe reconocerse la particularidad de que el patrono, al solicitar la autorización judicial respectiva, invocó precisamente que su intención de despedir a la interesada tenía origen en la comisión de una falta presuntamente cometida por la trabajadora. Por ende, es válido que el juez haya tomado en cuenta, para resolver la solicitud de autorización de despido, que el patrono ya no estaba en tiempo para sancionar la posible falta cometida. En similar sentido se pronunció esta Corte en sentencia de veintitrés de mayo de dos mil trece dictada dentro del expediente tres mil quinientos noventa – dos mil doce…". [Sentencia de fecha 3 de marzo de 2015, dictada dentro del Expediente 2264-2014].

[394] Si bien es cierto, la norma establece que la resolución no debe prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, esto no implica que el Juez pueda autorizar la terminación del contrato de trabajo sin que medie una motivación razonable y, ante la ausencia de esta, debiese de denegarse. El contenido de la norma ha sido aplicado de manera inadecuada porque, al tiempo que se regula que no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, la misma si debe juzgar y resolver sobre la base de una tutela judicial efectiva si la intención de despedir constituye

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado[395] él o los trabajadores

---

o no una represalia. En el caso de las trabajadoras y trabajadores del sector público, que tienen el derecho a no ser despedidos si no incurren en una causa justificada de despido debidamente comprobada, resulta inviable el otorgamiento de una autorización que no prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido toda vez que si mediante la protección contra las represalias que se establece de manera particularmente enérgica desde el momento que marca el artículo 379 de este Código, la posibilidad de poder ser despedidos, con autorización de un juez y sin que exista una causa de despido debidamente comprobada, implicaría una disminución de la protección natural y que en términos generales disfrutan los servidores y servidoras públicas, de esa cuenta, una disposición que está llamada a proteger de manera especial vendría a debilitar los estándares de protección que existen en condiciones normales.

[395] La Corte de constitucionalidad ha generado jurisprudencia según la cual se debe conferir audiencia dentro de los procesos a la autoridad nominadora además de a la Procuraduría General de la Nación; si bien es cierto, ello carece de lógica y sustento legal por ser el Estado de Guatemala una sola persona jurídica y establecer expresamente la Constitución política de la República (Articulo 252) que el representante legal del Estado de Guatemala es el Procurador General de la Nación y tal jurisprudencia crea una desigualdad procesal puesto que se somete al trabajador a enfrentar en proceso a dos partes procesales enfrentando un solo interés y aparte genera mayor dilación procesal al dar a una de las partes dos oportunidades de impugnación (duplicando sus derechos procesales) ha creado confusión puesto que las instituciones del Estado han alegado que debe notificarse tanto a la entidad nominadora como a la parte demandada (Estado de Guatemala a través de la Procuraduría General de la Nación) de la orden de reinstalación para que esta resulte ejecutable con el fin demorar el cumplimiento de lo resuelto. La Corte de constitucionalidad, aún y cuando aún no corrige el grave desacierto incurrido con la jurisprudencia decantada y que provoca esta circunstancia, ha reconocido que el principio de notificación se satisface sin necesidad de notificar a las dos partes procesales que representan el mismo interés, para ello ha considerado: "…Esta Corte, al efectuar el análisis correspondiente en atención a las particularidades del caso concreto, considera que tal reproche no puede prosperar, porque si bien es cierto, consta en el antecedente del amparo que el tribunal de primera instancia no llevó a cabo el acto de comunicación referido –con relación al postulante-, esta situación a la postre no trasciende en el ámbito constitucional en afectación de los derechos del accionante, porque al Estado de Guatemala se le corrió audiencia en alzada para que expresara sus motivos de inconformidad respecto del auto respectivo por el Juez de los autos, así como del día y hora señalados para la vista, actuaciones que la Sala denunciada llevó a cabo y que pusieron en condición al ente referido de ejercer una defensa con relación a la decisión de fondo asumida por el Juez de primer grado; de esa cuenta, el hecho de que no haya evacuado las audiencias relacionadas para ejercer su legítima defensa pone de manifiesto una omisión de su parte en perjuicio de sus intereses. Tomando en consideración lo expuesto, cabe destacar que lo que el solicitante pretende mediante el amparo, es que se deje sin efecto la resolución por medio de la cual el Juez de primera instancia ordinario omitió efectuarle la notificación por medio de la cual declaró con lugar las diligencias de reinstalación promovidas por María Noemy Ochoa Días Vásquez, pero como ha quedado demostrado, auque el Tribunal de Primera Instancia omitió notificarle aquella decisión, la entidad nominadora sí tuvo conocimiento de esta pues la apeló, por lo que pudo defenderse del supuesto agravio que ahora resiente. Además, el amparista no hizo valer su defensa, tal y como lo expuso la autoridad reprochada al confirmar la orden de reinstalación, al omitir evacuar la audiencia que por el plazo legal le concediera la Sala, así como la vista, lo cual no hizo por su incuria, pese a que fue legalmente notificado, como consta en el expediente de apelación. De esa cuenta, el estado de indefensión que reclama fue por causas que únicamente le son imputables al accionante y no a la autoridad cuestionada, debiéndose aplicar para este caso la teoría de los actos propios ("venire contra factum proprium non valet", en latín); es decir, que resulta inviable que reclame aspectos que sólo derivan de su actitud omisiva; de esa cuenta, el postulante no puede denunciar una violación al derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso, cuando él mismo lo permitió al no presentar su defensa oportuna y adecuada. Congruente con lo anterior, el postulante resiente que, derivado de la omisión de la notificación del auto por medio del cual el Tribunal de conocimiento ordenó la reinstalación de María Noemy Ochoa Días de Vásquez, no pudo ejercer la defensa del Estado de Guatemala. Esta Corte manifiesta que no existe agravio que lesione los intereses del interesado, debido a que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación sí fue debidamente enterado del auto de primera instancia y, consecuentemente, promovió la apelación, habiendo promovido su defensa ante la Sala reclamada, de manera que ahora no puede denunciar violación a sus garantías constitucionales, porque la entidad empleadora sí pudo defenderse de las alegaciones que la actora denunció en la incidencia que subyace al amparo y por la cual pretendía su reinstalación. Ese giro en la Jurisprudencia constitucional ha quedado expresado

despedidos[396] [397] y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede.[398] Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo

---

en materia civil y administrativa, y que aunque no es de índole laboral es atinente por las similitudes procesales aplicables al caso particular, tal y como ha quedado reseñado en los párrafos que preceden. Sentencias de treinta de julio, siete de agosto y veinticuatro de septiembre, todas de dos mil catorce, en los expedientes ciento sesenta – dos mil catorce, cuatro mil novecientos treinta y cuatro – dos mil trece y un mil doscientos cincuenta – dos mil catorce (160-2014, 4934-2013 y 1250-2014) respectivamente…". [Sentencia de fecha 28 de abril de 2015, dictada dentro del Expediente 2124-2014].

[396] Algunos juzgadores, violentando los principios fundamentales del Derecho de trabajo y su mandato constitucional al ejecutar órdenes de reinstalación de trabajadores o trabajadoras que han sido objeto de despido y que han obtenido la reinstalación al haber demostrado que eran objeto de una simulación de una relación no laboral o una a plazo fijo pese a la naturaleza permanente del puesto y labores que desempeñaban, al ser reinstalados, dado que la norma regula que deben ser reinstalados en las mismas condiciones que privaban al momento de ejecutarse el despido, han resuelto que deben firmar un nuevo contrato retomando la situación simulada en la que se encontraban. Al respecto es preciso señalar que el Código de trabajo mediante el principio de primacía de la realidad resguarda la irrenunciabilidad de los derechos que reconoce al trabajo y el carácter de la legislación laboral como normativa de orden público interno. En sí, se trata de disposiciones que proscriben la simulación en las relaciones laborales, que constituyen mecanismos que parten de una norma para dotar de apariencia de legalidad a lo actuado en contravención de una norma que reconoce derechos mínimos e irrenunciables y con lo cual se pretende llevar a la positividad la naturaleza de disposiciones de orden público que se reconoce a las leyes que regulan garantías laborales de conformidad con el artículo 14 del Código de Trabajo. El Código de Trabajo en su artículo 18 prevé que: "…La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.". Esto implica que por imperio de la ley, el contrato será considerado laboral si el mismo realiza los supuestos propios de la relación laboral, extremo que es reafirmado por la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo. El mismo Código de trabajo estipula en su artículo 26 que: "…Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen…". Esto implica que, también por imperio de la ley, la simulación de la temporalidad del contrato da lugar a que el mismo deba tenerse como contrato por tiempo indefinido. En este caso, el derecho a la reinstalación se reconoce como un derecho de los trabajadores y trabajadoras en determinadas circunstancias en que la solución de continuidad del vínculo contractual opera bajo supuestos que conducen a la nulidad de pleno derecho del despido. De esa cuenta, la declaración de que a un trabajador o trabajadora le asiste el derecho a la reinstalación carecería de sentido jurídico sin el reconocimiento previo por parte del tribunal de que se encontraba en una relación en dónde la temporalidad o la naturaleza no laboral del vínculo formal era producto de una simulación que ocultaba la naturaleza laboral, continua y permanente de los servicios. De allí que sobre a base del principio jurídico iura novit curia, para el pronunciamiento sobre la reinstalación devenga imperativo conocer y declarar la simulación al determinar que la forma del contrato no coincide con la naturaleza real del vínculo. En este marco, una vez reconocida la naturaleza laboral, continua y permanente de la relación como condición necesaria para ordenar la reinstalación, no se puede legalmente conducir al trabajador a someterse de nuevo a la condición simulada bajo el argumento de que esas eran las condiciones que privaban al momento del despido toda vez que la condición simulada no hace parte de la situación jurídica válida para el Derecho de trabajo desde su realismo y objetividad y de ese modo resulta arbitrario que se aperciba al trabajador como mecanismo de coacción simulada para aceptar de nuevo la simulación. Es preciso señalar que el contrato de trabajo, más allá de las protecciones adicionales que le brinda la ley en función de las previsiones contenidas en los artículos 101, 102, 103 y 106 de la Constitución política de la República de Guatemala, es un negocio jurídico y, como tal, está sujeto a las condiciones que rigen el negocio jurídico. El artículo 1251 del Código Civil prevé que: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.". De tal cuenta, un apercibimiento judicial de afección a los derechos del trabajador o pérdida del derecho a ser reinstalado como mecanismo coactivo para suscribir un contrato simulado excede la facultad de los tribunales de imponer apremios a los efectos de asegurar el cumplimiento de sus resoluciones ya que esta facultad de apremiar está sujeta a limitaciones. La Ley del Organismo Judicial en su artículo 179 establece como primera limitación que el objeto del apremio son aquellas personas que se hayan rehusado a cumplir con sus resoluciones; no obstante, una orden de reinstalación se dirige al patrono para que de manera

unilateral restituya al trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo y le haga efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir como consecuencia del despido, y esto opera en el marco legal puesto que se trata de la ejecución de un acto nulo de pleno derecho (despido) al contravenir la norma (Artículos 102 literal q) de la Constitución, 209 ó 380 del Código de trabajo) o las prevenciones a que está sujeto (Artículo 379 del Código de trabajo), en consecuencia, no se obliga a las partes a realizar una contratación nueva solo se ordena la restauración de un vínculo económico y jurídico preexistente que fue ilegalmente disuelto; en caso de que se tratase de una obligación de contratar, ello sería ilegal puesto que la contratación opera solamente por voluntad de los sujetos y esta tampoco constituye la materia que se conoce y resuelve en las diligencias de reinstalación. Vale insistir en que, un contrato aun así sea uno laboral, al ser un negocio jurídico, requiere de la concurrencia del consentimiento como uno de los elementos esenciales del mismo. El artículo 1257 del Código Civil, al referirse al consentimiento prevé: "Es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. La nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiere causado el vicio.". De allí que, una vez ordenada la reinstalación porque en la dilación procesal se evidenció que existió una simulación de un contrato de naturaleza distinta o sujetándole a un plazo fuera de los presupuestos en que resulta viable la contratación temporal, resulta contrario a la lógica y a derecho que se pretenda obligar legalmente a un trabajador o trabajadora a someterse de nuevo a una condición simulada que contraviene el propio derecho que se aplica, menos aun cuando esto se hace en la etapa de ejecución del proceso en donde la función del juez no es incorporar nuevos elementos al litigio sino asegurar el cumplimiento de lo resuelto. En ese orden de ideas, si bien es cierto la reinstalación debe respetar las condiciones laborales que gozaba el trabajador o la trabajadora al momento del despido, al tenor de la garantía de irrenunciabilidad establecida en el artículo 106 de la Constitución política de la República (derecho adquirido de conforme el artículo 21 del Pacto de San José), estas condiciones no se refieren a las que contravienen el Derecho de trabajo sino las previstas en el artículo 20 del Código de Trabajo que establece: "…Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono…".

[397] Algunos jueces de trabajo y previsión social y particularmente algunas salas jurisdiccionales han comenzado a aplicar un criterio ilegal cuando dictan reinstalaciones de trabajadores contratados a plazo fijo, estableciendo que la reinstalación debe realizarse por el tiempo que falta para la finalización del plazo del contrato, es decir, estableciendo un efecto limitado a la relación y decretando la finalización de la relación de trabajo en un proceso en el cual el objeto es solo la restauración del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo. Este criterio, cuya ilegalidad se evidencia en la carencia de lógica y ejecución material que presupondría la ejecución de lo resuelto orientado por el mismo, produce la constitución del juzgador o juzgadora como un legislador ad hoc y juez más allá de la propia materia del conflicto. Debe recordar que en Guatemala, el accionar de la administración pública, se rige por el principio de legalidad, el cual ha sido reconocido por la Corte de Constitucionalidad al considerar que "...El principio de legalidad contenido en los artículos 5o., 152, 154 y 155 de la Constitución implica que la actividad de cada uno de los órganos del Estado debe mantenerse dentro del conjunto de atribuciones expresas que le son asignadas por la Constitución y las leyes..." [Gaceta No. 39, expediente No. 867-95, página No. 35, sentencia: 22-02-96]. Este principio de legalidad no es ajeno a la administración de justicia sino, por el contrario, constituye el pilar fundamental sobre el cual se asienta la tutela judicial efectiva, tal y como lo particulariza el artículo 203 de la Constitución política de la República de Guatemala preceptúa: "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República...". En ese sentido, el accionar de un tribunal solamente puede operarse en virtud de la aplicación de una norma y nunca, el criterio o la percepción del juzgador, puede variar o alterar el sentido expreso de la disposición que se aplica, sea limitando o privando un derecho o sometiendo el acceso al mismo a condiciones no exigidas expresamente por la ley. Por su parte, el artículo 106 de la Constitución política de la República de Guatemala, a los efectos de garantizar la efectividad de la tutela hacia el sujeto previsto en el artículo 103 de la misma Constitución, establece un principio exegético a través del cual también se resguarda la irrenunciabilidad de los derechos protegidos por la normativa laboral, al establecer de manera expresa: "…En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.". La claridad de los términos en que se encuentra redactada la norma constitucional hace inadmisible que una disposición relativa al trabajo o que de alguna manera resguarde alguna garantía laboral pueda aplicarse de tal forma que los efectos de tal aplicación realicen alguno de los supuestos de nulidad ipso jure regulados en el mismo artículo 106 de la Constitución política de la República. En los casos de la denuncia de despido y solicitud de reinstalación enmarcada sustantiva y adjetivamente en las disposiciones contenidas en el artículo 102 literal q) de la Constitución política de la República de Guatemala; Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, 209, 379 y 380 del Código de Trabajo, ninguna de las normas admite expresamente la posibilidad de que determinado factor pueda imponer una limitación a la reinstalación, mucho menos que un proceso

cuyo único objeto es restaurar una situación afectada por un despido nulo de pleno derecho sufra una limitación que indique expresamente que la orden de reinstalación debe dictarse por un período determinado y en consecuencia, tampoco existe la facultad legal del Tribunal para imponerla. De hecho, la norma adjetiva, el artículo 380 del Código de trabajo, al referirse a la reinstalación prevé: "…Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos….". Esta norma, a su vez nos remite al artículo 379 del mismo Código que regula: "…Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir….". Como puede apreciarse, ni siquiera existe duda en cuanto a la disposición toda vez que el artículo 379 expresamente establece: "…y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido…" [Las cursivas, resaltados y subrayados son propios]. La expresión "durante el despido" desecha cualquier razonamiento que conduzca a limitar temporalmente los efectos de la reinstalación puesto que se refiere al periodo que medie desde el despido (cumplimiento de los supuestos previstos en los artículos 78 y 80 del Código de trabajo) hasta la efectiva reinstalación del trabajador o trabajadora afectada (cumplimiento de los supuestos regulados en los artículos 18 y 20 del Código de trabajo). Es decir, la orden de reinstalación no pierde efecto sino hasta que es efectivamente cumplida, sin que exista una limitación legal al período que transcurra entre el despido y el efectivo cumplimiento de la orden, que finalmente es responsabilidad directa del empleador a quien la reinstalación se le ordena desde el mismo momento de la notificación de la resolución emitida en primera instancia. De allí que establecer la limitación de que la reinstalación debe operarse "por el tiempo que falte para finalización del contrato" produce una vulneración de la ley, puesto que la ley establece que existen derechos vinculados a la reinstalación que se derivan del tiempo que dure la dilación procesal hasta el efectivo cumplimiento de lo ordenado y un resultado ilógico puesto que, al extenderse el proceso más allá del plazo establecido al contrato, siendo que si se admite el plazo del mismo este fija una finalización en el calendario gregoriano, deviene imposible la reinstalación efectiva al no poder retrotraer el tiempo para que efectivamente el trabajador o trabajadora afectados sean reinstalados y se restauren en la práctica las condiciones a que hacen referencia los artículos 18 y 20 del Código de trabajo. Por otra parte, surge otra incongruencia que vulnera el debido proceso toda vez que, como lo ha manifestado la Corte de constitucionalidad interpretando el sentido literal de los artículos 209 y 380 del Código, según el cual "toda terminación de contrato de trabajo" debe ser autorizada por el juez que conoce del conflicto, en los casos de vencimiento del contrato, el patrono igualmente está obligado a solicitar dicha autorización de manera previa a ejecutar el despido, en ese sentido, al encontrarse en un procedimiento de reinstalación que sobreviene a la ejecución del despido sin tal autorización, no se puede alterar el proceso y transformarlo de facto en un procedimiento que autorice la finalización de la relación de trabajo a partir de determinada fecha, puesto que ese no es el objeto del proceso. En otras palabras, no es jurídica ni lógicamente sostenible el criterio de que en los casos de reinstalaciones de trabajadoras o trabajadores que se encuentren sujetos a contratos a plazo fijo, se ordene por el tiempo que falte para la expiración de dicho plazo.

[398] REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN: La Corte de constitucionalidad ha establecido jurisprudencialmente según la cual la reinstalación no procede cuando el trabajador o trabajadora han recibido el pago de la indemnización por despido injustificado, aduciendo que la aceptación de esta última hace incompatible la reinstalación. Este criterio jurisprudencial es contrario a derecho y a los principios que informan el Derecho de trabajo; esto, porque de conformidad con los artículos 209, 379 y 380 del Código de trabajo, el despido ejecutado en estas circunstancias es ilegal y nulo de pleno derecho si antes de ejecutarse no se ha obtenido la autorización judicial respectiva, lo cual da lugar, por una parte, a que el despido sea nulo ipso jure, es decir, que carezca de la posibilidad de surtir efectos jurídicos por ejecutarse en contravención de lo expresamente estatuido por la Ley y; por la otra, da lugar al derecho del trabajador de ser reinstalado, lo cual constituye un derecho mínimo e irrenunciable de conformidad con el artículo 106 de la Constitución política de la República. Esto hace imposible que la voluntad del patrono de pagar la indemnización por despido y no reinstalarle, con independencia de que el trabajador acepte o no el pago, carece de la posibilidad de convalidar la terminación de la relación laboral y de privarle al trabajador del derecho a ser reinstalado puesto que, la autonomía de la voluntad se encuentra expresamente limitada por las disposiciones del Derecho de trabajo y el trabajador carece a su vez de la posibilidad de renunciar legalmente a un derecho que le asiste por disposición de la Ley, no pudiendo convalidar los efectos y finalidad de un acto nulo de pleno derecho. De la misma manera, el artículo 4 de la Ley del Organismo judicial establece: "…Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.". En ese orden de

ideas, aun y cuando el pago de la indemnización y su recepción por parte del trabajador o trabajadora poseen validez legal, esta es solo aparente puesto que a través de esta se permite la evasión de la disposición que establece que no se pueden ejecutar despidos sin autorización judicial previa y la consecuencia de esta contravención que es la reinstalación del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo. Debe tenerse en cuenta que el artículo 1386 del Código civil regula: "No se puede obligar al acreedor a aceptar cosa distinta de la que se le debe, aunque el valor de la ofrecida sea igual o mayor, salvo disposición especial de la ley.". Esta disposición, es compatible con la garantía de irrenunciabilidad prevista en el artículo 106 constitucional y en consecuencia, no se puede obligar a un trabajador o trabajadora al que le asiste el derecho a ser reinstalado a que acepte como satisfacción de ese derecho un pago distinto al que prevé la propia Ley, de la misma forma, el artículo 1618 del Código Civil preceptúa que: "El que ha pagado alguna cosa por error de haberse creído deudor de ella, tiene derecho a recobrarla del que la recibió indebidamente…". Puede apreciarse que el derecho a repetir, deviene del pago realizado en buena fe pero no tiene un efecto extintivo de la obligación de que se trate sino solamente da el derecho de repetir para obtener la devolución de lo injustamente pagado, no obstante, el pago de mala fe, carece de previsión legal y en consecuencia, de la posibilidad de generar derechos para quien pagó de mala fe; en este caso, no puede presumirse buena fe en un pago realizado con la finalidad de defraudar la ley, como sucede en el caso del pago de una indemnización para evadir una reinstalación. Debe llamarse la atención que el criterio establecido por la Corte de constitucionalidad en lo relativo a que la recepción de la indemnización elimina la posibilidad de reinstalación, priva de seguridad jurídica a las disposiciones contenidas en los artículos 102 literal q) de la Constitución política de la República, 209, 379 y 380 del Código de trabajo, con lo cual vulnera el deber del Estado regulado en el artículo 2 constitucional toda vez que admite que en la práctica, el patrono, mediante el pago de la indemnización pueda determinar en qué casos se pide y en qué casos no la autorización que requiere la ley para que el despido pueda ejercitarse legalmente. A lo anterior, se suma el hecho de que la aceptación del pago de la indemnización, existiendo el derecho a la reinstalación, se produce como consecuencia de la coacción hacia el trabajador puesto que, para llevarle a aceptar el pago de dicha indemnización, se le despide en contravención de la ley, se incumple la reinstalación en el momento en que es ordenada y se le priva de su principal fuente de ingresos vitales tanto para él o ella y sus respectivas familias, de tal cuenta, tampoco puede aseverarse en el marco del realismo, objetividad, tutelaridad y de irrenunciabilidad del Derecho del trabajo que la decisión de recibir la indemnización sea el producto de una voluntad libremente expresada puesto que la misma opera luego de la privación fáctica de los derechos del trabajador o trabajadora. Se agrega a esto que el sentido de la jurisprudencia sentada por la Corte de constitucionalidad invierte el sujeto de la tutela establecido en el artículo 103 constitucional puesto que privilegia los derechos económicos del patrono ante los derechos laborales del trabajador o trabajadora, decidiendo además que la opción aplicable es la menos favorable para el trabajador o trabajadora y a la que, en todo caso, hubiere accedido aún sin la existencia de un marco de protección particularmente especial como la que motiva la ilegalidad del despido conforme los artículos 209, 379 y 380 del Código de trabajo. Aun y cuando la Corte de constitucionalidad hace un análisis bastante superficial, ha iniciado un giro jurisprudencial a este respecto al considerar: "…Rolando Higinio Landaverry Villeda y compañeros, acuden en amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como acto reclamado la resolución de veintiséis de junio de dos mil doce, que revocó la dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por los amparistas contra la Municipalidad de Livingston del departamento de Izabal. Los agravios denunciados por los accionantes se expusieron en el apartado de Antecedentes de esta sentencia. En el presente caso, el Tribunal a quo otorgó el amparo promovido, aduciendo que la autoridad cuestionada obvió el hecho de que la entidad patronal, por estar emplazada, debió solicitar la autorización judicial correspondiente para dar por terminada la relación laboral de los postulantes, y agregó que compartía el criterio externado por el Presidente de la Sala reclamada (al emitir el voto razonado respectivo), relativo a que la jurisprudencia de esta Corte no debe aplicarse mecánicamente, sino que debe analizarse cada caso en particular. -III- Esta Corte, en diversos pronunciamientos ha sentado el criterio de que el trabajador renuncia en forma tácita a la reinstalación promovida, si acepta el pago de la indemnización y de las prestaciones a las que tiene derecho como consecuencia de terminación de la relación laboral. [Sentencias de nueve de diciembre de dos mil once, diez de julio y dos de agosto de dos mil doce, emitidas en los expedientes dos mil doscientos cuarenta y siete, cuatro mil sesenta y ocho y cinco mil noventa y seis - dos mil once (2247-2011, 4068-2011 y 5096-2011), respectivamente]. La doctrina mencionada en el párrafo anterior, ha sido aplicada sin distinción, a casos con distintas variantes como, por ejemplo, cuando los trabajadores aceptaron el pago antes de iniciar el incidente de reinstalación; o cuando el pago ha sido posterior a la denuncia del despido en violación de las prevenciones dictadas por el juez que tramita el conflicto colectivo de condiciones de trabajo; y aun cuando los trabajadores han denunciado que su empleador los ha "obligado" con distintos métodos y proposiciones a aceptar el pago firmando los finiquitos correspondientes que supuestamente los exime de toda responsabilidad. Lo narrado anteriormente obliga a este Tribunal a hacer un nuevo examen de aquellos pronunciamientos y a producir

un giro de esa jurisprudencia por los siguientes motivos: A) Se debe hacer la distinción entre un despido ilegal y un despido sin justa causa. El primero es el que está prohibido expresamente por la ley, o que se realiza sin el cumplimiento de determinados requisitos legales. El segundo es la facultad legal que tiene el empleador de extinguir de forma unilateral la relación laboral, sin que medie una causa justa. B) No se pueden equiparar los efectos del despido injusto con los del despido ilegal. En el primero, existe una facultad otorgada por la ley al empleador, y su ejercicio obliga a este al pago de una indemnización. En el segundo, la decisión trasgrede el ordenamiento jurídico laboral. No pueden ser iguales o similares los efectos que ambos despidos producen, esto porque no genera las mismas consecuencias hacer uso de una facultad concedida por el legislador que violar un trámite, procedimiento, reglamento, pacto colectivo, la ley o una decisión judicial (prevenciones decretadas en un conflicto colectivo de carácter económico social que impiden extinguir contratos de trabajo). C) Según nuestro ordenamiento jurídico el empleador tienen la libertad para despedir a cualquier trabajador que no quiera tener en su empresa o centro de trabajo, y si no existe una causa justa para el despido, puede aun así despedirlo, pero esa situación se tratará de un despido injustificado y su consecuencia será el pago de la indemnización establecida en las normas vigentes en el país. No obstante que el empleador tiene libertad para despedir a un trabajador, así sea sin justa causa, hay casos específicos en que la ley se lo prohíbe (trabajadoras en estado de embarazo, trabajadores que están constituyendo una organización sindical, los integrantes del comité ejecutivo de un sindicato y los trabajadores que inician un conflicto colectivo de carácter económico social), y cuando el empleador despide a un trabajador que la ley ha protegido especialmente, estamos ante un despido ilegal. La ley prohíbe despedir estos trabajadores aun cuando existiera un motivo justificado, a no ser que medie autorización del juez. Cuando un trabajador ha sido despedido ilegalmente, la consecuencia de ello es la obligación del empleador de reintegrarlo a su puesto de trabajo y pagar todos los salarios y demás conceptos dejados de percibir por el dependiente como consecuencia del despido, de acuerdo a lo normado en el Código de Trabajo, y no es posible asimilar este comportamiento -indebido- al ejercicio de una facultad autorizada en la ley como lo proponía la doctrina legal que se está modificando en esta sentencia, por lo que no es procedente el pago de indemnización cuando se produce un despido calificado como ilegal, lo que corresponde es la reinstalación del trabajador. D) Ahora, esta Corte debe pronunciarse también respecto a una situación fáctica que se ha producido y que debe resolverse: el pago realizado por el empleador al dependiente que fue despedido en forma ilegal. Esto con el objeto de no perjudicar patrimonialmente al que ha efectuado un pago indebido, y también para no favorecer a quien ha recibido una retribución sin motivo que la justifique. Se pueden proponer algunas fórmulas, pero estas deberán ser adoptas por la autoridad denunciada en este amparo en ejercicio de sus facultades y del mandato constitucional de que corresponde a los tribunales juzgar y ejecutar sus decisiones. Una primera propuesta puede ser que la autoridad cuestionada le ordene a los trabajadores que devuelvan la totalidad de lo percibido como indemnización. También podría considerar que no se haga devolución de lo percibido, o que se haga una devolución parcial, si el monto referido se compensa con los salarios dejados de percibir que se le deben abonar al trabajador al ser reinstalado. Si la suma pagada en concepto de indemnización es igual a la que se debe pagar por los salarios dejados de percibir, el tribunal compensará esos montos y no ordenará la devolución de la indemnización, pero si el monto recibido por el trabajador excede lo que deberá recibir por los salarios caídos, este deberá hacer una devolución parcial de lo percibido en exceso. También puede ocurrir que la indemnización cobrada sea inferior al monto de salarios dejados de percibir, por lo que el tribunal deberá ordenar su pago, después de hacer la compensación de ambos montos, por el resto de lo que se le adeude al dependiente. Se reitera, estas son algunas alternativas ecuánimes que hace esta Corte, pero la decisión y la responsabilidad por lo que acontezca con esta situación recae sobre la autoridad cuestionada, como se dijo anteriormente. -IV-En función de lo expuesto en el considerando anterior, este Tribunal considera que respecto de los solicitantes, al haber sido destituidos por la entidad nominadora sin haber obtenido previamente la autorización judicial correspondiente, por el hecho de encontrarse emplazada como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, la autoridad cuestionada, al emitir el acto reclamado, ocasionó los agravios denunciados, puesto que: a) el artículo 379 del Código de Trabajo establece: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. …”; y b) el artículo 380 del mismo cuerpo legal indica: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos …”. Por lo tanto, el Juez que reciba el pliego de peticiones, en la resolución inicial dictará el emplazamiento correspondiente, con el objeto de

conducente en contra del infractor,[399] para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.[400]

---

que no se produzcan las represalias a las que alude el artículo 379 Ibídem. El emplazamiento constituye una medida coercitiva para las partes del conflicto colectivo, generalmente se les compele a que no tomen represalias una contra la otra. El objetivo que se persigue con el emplazamiento es que no se innove y, por el contrario, se mantenga el statu quo anterior al planteamiento del conflicto y opera como una garantía de estabilidad a favor de los trabajadores. Si el patrono está emplazado, y produce la terminación de contratos de trabajo sin la autorización del juez, éste le ordenará que reinstale en forma inmediata al o los trabajadores despedidos. Esta Corte ha considerado que debe ser el juez respectivo, por medio del procedimiento establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, el que determine si la terminación de la relación laboral de un trabajador encuadra en lo previsto en los artículos mencionados, si constituye o no una represalia y, por ende, decida si se autoriza o no la terminación del contrato correspondiente. Lo razonado precedentemente tiene fundamento lógico-jurídico, porque no es posible permitir que una de las partes, en este caso el patrono, sea quien califique cuándo es conveniente acudir al juez para solicitar autorización para cesar la relación laboral y cuándo no, porque al producirse tal situación, ningún objeto tendrían las prevenciones decretadas por el juez que conoce del conflicto colectivo de carácter económico social, ni la prohibición dirigida al empleador de dar por terminado cualquier contrato de trabajo, sin que previamente haya solicitado autorización judicial para ello, cuando, a su juicio, el motivo por el cual deba tomar dicha determinación, no encuadra dentro de un acto de represalia. Lo antes relacionado permite establecer que si al patrono se le da la facultad de ser parte y juez al mismo tiempo, ello iría en desmedro de los intereses y probablemente de los derechos del trabajador, situándolo en una posición desventajosa frente a aquél, lo que no sería acorde a los principios y fines del Derecho del Trabajo. Por tal motivo, debe corresponder al juez natural la determinación de ese aspecto, así como la concurrencia de otros supuestos que, de conformidad con la legislación específica, faculten al patrono a dar por finalizado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte. El supuesto anterior constituye un requisito inexcusable, siempre y cuando se trate de un empleador que se encuentra emplazado como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social en su contra. Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en sentencias de veintiocho de julio y ocho de septiembre de dos mil diez, y veintidós de marzo de dos mil once, dictadas en los expedientes dos mil trescientos cincuenta y cinco y tres mil setecientos cincuenta y uno - dos mil nueve, y mil ochocientos cuarenta y uno - dos mil diez (2355-2009, 3751-2009 y 1841-2010), respectivamente…". [Sentencia de fecha 28 de enero de 2014, dictada dentro del Expediente 818-2013].

[399] La ausencia de medidas precautorias decretadas por los tribunales de trabajo y previsión para garantizar la ejecutabilidad de lo resuelto alimenta la resistencia al cumplimiento de las órdenes judiciales, sobre todo en los casos de reinstalación y pago de salarios y demás prestaciones dejados de percibir como consecuencia del despido discriminatorio de que han sido objeto los trabajadores y trabajadoras, lo cual se agrava en las instituciones del Estado cuyos bienes y cuentas bancarias no pueden ser objeto de embargo. De ahí que la certificación al ramo penal por la desobediencia constituye un mecanismo necesario para el cumplimiento de las órdenes de reinstalación, debe apuntarse que la desobediencia es, por antonomasia, un delito flagrante y acreditado documentalmente, de esa cuenta la tendencia generalizada de la Corte suprema de justicia de rechazar liminarmente los antejuicios promovidos en contra de funcionarios públicos que gozan de este privilegio y han desobedecido las ordenes de reinstalación emanadas de los tribunales de trabajo genera condiciones de impunidad e incumple el procedimiento establecido en el artículo 6 del Decreto 85-2002 del Congreso de la República, Ley en materia de antejuicio que regula: Para los efectos de esta Ley, en caso de detención en la comisión flagrante de un delito por parte de los dignatarios y funcionarios que gozan del derecho de antejuicio, la Policía Nacional Civil procederá de la siguiente manera: a) Si se tratare del Presidente o Vicepresidente de la República; de magistrado de la Corte Suprema de Justicia; de diputado al Congreso de la República, o de diputado al Parlamento Centroamericano, lo pondrá de inmediato a disposición de la Junta Directiva o Comisión Permanente del Congreso de la República. b) Si se tratare de Magistrado del Tribunal Supremo Electoral, de Magistrado de la Corte de Constitucionalidad, de Ministro de Estado, del Procurador de los Derechos Humanos, del Procurador General de la Nación, del Fiscal General de la República, del Presidente del Banco de Guatemala, del Superintendente de Bancos o del Intendente de Verificación Especial de la Superintendencia de Bancos, lo pondrá de inmediato a disposición de la Corte Suprema de Justicia. c) Si se tratare de cualquier otro funcionario que goza del derecho de antejuicio según lo establecido en las leyes pertinentes, lo pondrá de inmediato a disposición de un juez de primera instancia del ramo penal o bien de un juez de paz de turno. La Policía Nacional Civil deberá verificar por los medios razonables la calidad de dignatario o de funcionario de quien reclame tal derecho, si éste no la acredita suficientemente.". En estos casos, la Corte suprema de justicia no debiera emitir más pronunciamiento que el de remitir el expediente a donde corresponda toda vez que,

como ya se indicó, se trata de un delito flagrante y documentado en el expediente respectivo. Pese a las limitaciones fácticas impuestas por la Corte suprema de justicia a la administración de justicia, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…Previo a realizar el análisis de fondo correspondiente, es pertinente referir que esta Corte no comparte el criterio sostenido por el tribunal de amparo de primera instancia, al haber desestimado la protección pretendida por falta de definitividad, en virtud del criterio reiteradamente sostenido relativo a que en la fase ejecutiva del proceso laboral no procede la interposición de ningún recurso ordinario –salvo el de rectificación-, de manera que, siendo que el acto ahora reclamado se emitió durante la fase aludida –ejecutiva-, no era viable que se impugnara por ningún medio ordinario de defensa y, por ello, no es viable aducir falta de definitividad como lo adujo el a quo. Del examen de las constancias procesales se verifica que al quedar firme el auto que ordenó la reinstalación y el pago de salarios caídos, se le requirió de pago a la amparista, que no hizo efectivo. Por la circunstancia mencionada anteriormente, el trabajador le solicitó al Juzgado que ordenara nuevamente hacer efectivo el pago de la suma condenada, bajo apercibimiento de certificar lo conducente por la comisión del delito de desobediencia. El juzgado que tramitaba el asunto dictó la resolución en la que indicó que, previo a resolver la Municipalidad de Mixco hiciera efectivo el pago de la suma adeudada al incidentante, Julio Eduardo Soto Gómez, en concepto de salarios caídos, bajo apercibimiento de que, en caso de incumplimiento, se certificaría lo conducente. Contra la resolución mencionada anteriormente, la Municipalidad de Mixco del departamento de Guatemala, interpuso recurso de nulidad, el cual fue rechazado de plano. Por lo anterior el trabajador, nuevamente solicitó al juzgado de la causa que certificara lo conducente, debido al incumplimiento de su empleadora. Finalmente, al constatar la desobediencia de la parte patronal y al haberse verificado todas las etapas del proceso, la autoridad impugnada, en la resolución que constituye el acto reclamado, certificó lo conducente en contra de los responsables del incumplimiento respectivo. Esta Corte considera que el Juzgado, atendiendo a las circunstancias del caso -el incumplimiento del pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reinstalación efectiva-, y fundándose en las normas pertinentes que le autorizaban, dictó el auto en el que certificó lo conducente al Ministerio Público, porque constató que la ahora postulante persistió en la desobediencia de conformidad con lo que preceptúa el artículo 380 del Código de Trabajo segundo párrafo, parte final ya que si bien se reinstaló al trabajador no se le hizo efectivo el pago de salarios que también se ordenó. Es por ello que el acto reclamado se encuentra ajustado a las normas especiales que lo rigen y la autoridad impugnada actuó en el legítimo ejercicio de sus funciones, y el hecho de que sea desfavorable a la amparista no significa la existencia de un agravio a sus derechos o intereses. Ello permite afirmar que no se ha incurrido en violación que haga meritorio el otorgamiento de la protección constitucional pedida. Este criterio, en lo que se refiere a que una vez agotado el proceso ordinario, se puede certificar lo conducente a un patrono que no haya cumplido con lo resuelto en una orden de reinstalación fue sostenido por esta Corte en las sentencias de treinta y uno de octubre de dos mil siete, expediente dos mil cuatrocientos noventa y ocho - dos mil siete (2498-2007), y de cinco de agosto de dos mil ocho, expediente cuarenta - dos mil ocho (40-2008)….". [Sentencia de fecha 18 de enero de 2012, dictada dentro del Expediente 2752-2011].

[400] LA REINSTALACIÓN DEBE SER EFECTIVA, NO PUEDE SER SIMULADA: De conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma…". El artículo 19 del Código de trabajo regula que: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente…". Por otra parte, el artículo 10 del Código de Trabajo regula como una prohibición expresa: "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.". De conformidad con lo previsto en los artículos 18 y 19 del Código de trabajo, para que la reinstalación sea efectiva es necesario que la misma permita perfeccionar los supuestos que determinan la existencia del contrato de trabajo; es decir, la prestación del servicio, la dirección inmediata y continuada y la remuneración por el mismo. De tal manera que, en el marco de la tutela que prevé el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el realismo y objetividad que caracterizan el Derecho del trabajo, la concreción de la reinstalación se determina al momento en que se cumplen en la práctica todos los elementos constitutivos de la relación de trabajo. En tal sentido, el cumplimiento de la orden emitida por el tribunal implica tres fases; la primera, correspondiente a la efectiva reinstalación, misma que se satisface en el momento en el cual se perfeccionan las condiciones a que se hacen referencia los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo; es decir, la ubicación del trabajador en su puesto de trabajo bajo la dependencia inmediata y continuada del

patrono o su representante y el cumplimiento de la obligación principal del empleador hacia el trabajador; es decir, el pago del salario. La segunda fase, corresponde al contenido económico de la orden; es decir, el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir el trabajador como consecuencia del despido ilegal del que fue objeto. Y; la tercera fase, también de contenido económico, es la relativa al pago de la multa que como sanción por la ilegalidad del despido y por imperativo legal se impone a la parte condenada. A esto debe agregarse que la previsión del artículo 10 prohíbe expresamente la toma de represalias contra los trabajadores por el ejercicio de sus derechos o por haber intentado ejercerlos. En estos casos, el trabajador o trabajadora han ejercido el derecho de ser reinstalados en su puesto de trabajo, luego de haber sido despedidos como represalia por la constitución de un sindicato o el planteamiento de una negociación colectiva. De tal cuenta, no puede simularse una reinstalación con la finalidad de eludir las responsabilidades provenientes de mantener la actitud represiva y discriminativa. La Corte de constitucionalidad, al referirse a la simulación de la reinstalación ha sostenido: "…Previo emitir el pronunciamiento que en Derecho corresponde, es preciso traer a cuenta que los principios Derecho del Trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, proyectando su eficacia durante toda la relación laboral (al inicio, durante su vigencia y al finalizar), coadyuvando a la postre, a la realización del bien común. La situación que se traslada al plano constitucional deviene de las diligencias de reinstalación promovidas por Elgar Leonel Barrios Bautista en contra de la ahora postulante, en las que luego de dilucidado el procedimiento respectivo en la jurisdicción ordinaria, se ordenó la inmediata reincorporación del empleado en el puesto de trabajo que estaba desempeñando al momento de acontecer el despido ilegal. Con base en la orden judicial, se nombró ministro ejecutor, el que acudió a las instalaciones de la empleadora para reinstalar al trabajador, según consta en acta de veinticuatro de marzo de dos mil catorce, sin embargo, al día siguiente de haberse reincorporado al trabajador, este fue despedido nuevamente, situación que motivó al empleado a presentar denuncia ante la In0specciión General de Trabajo, y ante la referida denuncia, la entidad administrativa, por medio del acta de adjudicación de trece de junio de dos mil catorce, dejó constancia de que los inspectores de trabajo se apersonaron en las instalaciones de la entidad empleadora con el objeto de constatar lo denunciado por el trabajador y, concluyeron en que un día después de haberse llevado a cabo la reinstalación, el patrono nuevamente despidió al interesado, lo cual fue afirmado por él en el acta referida -folio 211 del expediente de primera instancia ordinaria-. La autoridad denunciada, al emitir el pronunciamiento enjuiciado en la presente acción, basó su decisión en el hecho de que Elgar Leonel Barrios Bautista fue reincorporado a sus labores el veinticuatro de marzo de dos mil catorce (según el acta señalada en el párrafo precedente) empero fue despedido al día siguiente, evidenciando con ello un fraude de ley y, además, lo relativo a que el patrono persiste en la negativa de pagar los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la efectiva reinstalación, razones que motivaron a la autoridad denunciada a duplicar la multa impuesta y la posibilidad de certificar lo conducente en el caso de persistir la desobediencia. En el caso sub litis, se debe sostener que la orden de reinstalación emitida por los órganos jurisdiccionales, en la que se decidió reincorporar a Elgar Leonel Barrios Bautista en el cargo que desempeñaba al momento de ser despedido, no fueron debidamente acatadas por el patrono, debido a que un día después de faccionada el acta por el ministro ejecutor por medio de la que tomó posesión el denunciante del cargo que ocupaba antes de la disolución ilegal del vínculo laboral, nuevamente fue despedido argumentando que se encontraba en su derecho de hacerlo, ello sin fundamento legal, ya que es aceptado por el patrono al afirmar que no tenía impedimento para disponer el despido, situación que no puede ser considerada como un debido cumplimiento de la resolución emitida por el juez de mérito, porque se estaría simulando la reincorporación del trabajador y aprovechando la situación para utilizarlo como un medio para suspender el cómputo de los salarios dejados de percibir por el trabajador, aunado al hecho de que no ha hecho efectivo el pago referido, lo que no puede ser tolerado, porque se estaría causando un ambiente de inseguridad jurídica y restando fuerza ejecutiva al pronunciamiento judicial respectivo. De ahí que la autoridad denunciada, al proferir la resolución que constituye el acto reclamado, actuó ajustada a derecho, debido a que la entidad patronal omitió cumplir con una orden judicial. Se debe traer a cuenta, además, que el incidente de reinstalación fue promovido desde dos mil once, y a la fecha no se ha dado debido cumplimiento a la orden de reincorporación de Elgar Leonel Barrios Bautista que fue emitida el diez de junio de dos mil once, que posteriormente fue confirmada por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, librándose mandamiento de ejecución y nombramiento de ministro ejecutor el veinticuatro de marzo de dos mil catorce y, que fue reiterada en resolución de siete de julio de dos mil catorce -acto reclamado-, porque se advirtió el incumplimiento del patrono de la primer orden de reincorporación, circunstancias que colisionan con los principios del derecho laboral, dentro de los que se encuentran el de sencillez, celeridad, poco formalismo, economía procesal y debido proceso, porque no es factible que a la fecha aún se encuentre dilucidando el asunto, pese haberse emitido el pronunciamiento en el que se determinó la existencia del derecho del empleado a ser reinstalado en el puesto de trabajo que desempeñaba al momento de la disolución ilegal de la relación laboral, porque el empleador incumplió una orden judicial, debido a que se encuentra emplazado en un conflicto colectivo de

carácter económico social, deviniendo obligatoria la ejecución de los apercibimientos legales que en ese proceso se emitieron, conforme los principios aludidos...”. [Sentencia de fecha 7 de octubre de 2015, dictada dentro del Expediente 2043-2015]. Sobre el mismo tema, la Corte de constitucionalidad ha considerado también: “…La entidad Banco de los Trabajadores acude en amparo contra la autoridad cuestionada, señalando como lesivo el auto de veintisiete de febrero de dos mil quince, que ordenó dar cumplimiento la reinstalación de Mario Francisco Girón Sánchez proferida por la autoridad denunciada y ante la negativa de reinstalar al actor y persistir la desobediencia a la reincorporación indicada, se ordenó certificar lo conducente en su contra. Arguye el postulante que la autoridad cuestionada, al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, le produjo agravio puesto que pretende que le dé cumplimiento a una orden ilegal, debido a que reinstaló al trabajador el treinta de octubre de dos mil catorce. Por ese motivo también, es inoportuno que el Juez pretenda certificar lo conducente, cuando se ejecutó la orden emitida en el momento oportuno. -III- Esta Corte previo a resolver los agravios que hizo valer el amparista al promover la presente acción, estima meritorio pronunciarse respecto del motivo de inconformidad expuesto al apelar la sentencia emitida por el Tribunal de Amparo de primera instancia, con el objeto de determinar si es procedente o no el otorgamiento de la protección constitucional instada. Para el efecto es oportuno indicar que el ahora postulante al apelar la sentencia de mérito aparte de reiterar los agravios denunciados en el escrito de interposición del amparo, expuso que no comparte los argumentos del a quo, debido a que la decisión que constituye el acto reclamado quedó sin efecto, puesto que posteriormente el Tribunal denunciado emitió una nueva resolución por medio de la que nuevamente ordenó la reinstalación del empleado, situación que imposibilitó el conocimiento del acto que se señala como reprochado, porque al no revestir las características de definitivo, no podía causarle agravio. Al efectuar el análisis respectivo, esta Corte determinó que los razonamientos expresados por el Tribunal de Amparo de primer grado para denegar la protección constitucional instada, no son acertados, porque la decisión que posteriormente emitió el Tribunal denunciado -reinstalación del empleado-, no constituía una nueva orden de reincorporación, sino el cumplimiento de la primera, ante la falta de acatamiento por parte del empleador de aquella decisión. Una vez efectuada la aclaración anterior y desvirtuado el motivo de inconformidad referido, se entra al análisis del caso en el cual se determina que la situación que se traslada al plano constitucional deviene de las diligencias de reinstalación promovidas por Mario Francisco Girón Sánchez en contra de la ahora postulante, en las que luego de dilucidado el procedimiento respectivo en la jurisdicción ordinaria, se ordenó la inmediata reincorporación del empleado en el puesto de trabajo que estaba desempeñando al momento de acontecer el despido ilegal. Con base en la orden judicial, se nombró ministro ejecutor, el que acudió a las instalaciones del empleador para reinstalar al trabajador, según consta en acta de treinta de octubre de mil catorce, diligencia que fue practicada a las catorce horas con once minutos, sin embargo, en esa misma fecha a la quince horas con cincuenta minutos, luego de haberse reincorporado al trabajador, este fue despedido nuevamente, situación que fue verificada por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral luego de efectuar una llamada telefónica al empleado y verificarlo posteriormente al designar un notificador de la Unidad de Ejecución y Verificación en Materia Laboral del Tribunal reprochado, quien se apersonó a las instalaciones de la entidad empleadora con el objeto de constatar lo denunciado por el trabajador y, concluyó en que en ese mismo día unos minutos después de haberse llevado a cabo la reinstalación, el patrono nuevamente despidió al interesado, lo cual fue confirmado por el coordinador jurídico de la entidad bancaria en el acta de verificación de reinstalación efectuada por el delegado del Tribunal para el efecto, habiendo quedado constancia de lo manifestado en el oficio proferido por el Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral, por medio del oficio un mil trescientos trece – dos mil catorce (1313-2014) de dieciséis de diciembre de dos mil catorce -folios del 76 al 78 del expediente de primera instancia ordinaria-. La autoridad denunciada, al emitir el pronunciamiento enjuiciado en la presente acción, basó su decisión en las circunstancias aludidas anteriormente, evidenciando con ello que el patrono persiste en la negativa de reincorporar al dependiente a su puesto de trabajo y de pagar la totalidad de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la efectiva reinstalación, razones que motivaron a la autoridad denunciada a certificar lo conducente por persistir la desobediencia. En el caso sub litis, se debe sostener que la orden de reinstalación emitida por el órgano jurisdiccional, en la que se decidió reincorporar a Mario Francisco Girón Sánchez en el cargo que desempeñaba al momento de ser despedido, no fue acatada por el patrono, debido a que ese mismo día, minutos después de faccionada el acta por el ministro ejecutor por medio de la que tomó posesión el denunciante del cargo que ocupaba antes de la disolución ilegal del vínculo laboral, nuevamente fue despedido argumentando que se encontraba en su derecho de hacerlo. Esto último, sin fundamento legal, puesto que es aceptado por el patrono al afirmar que no tenía impedimento para disponer el despido, situación que no puede ser considerada como un debido cumplimiento de la resolución emitida por el juez de mérito, porque se estaría simulando la reincorporación del trabajador y aprovechando la situación para utilizarlo como un medio para suspender el cómputo de los salarios dejados de percibir por el trabajador, aunado al hecho de que no ha hecho efectivo la totalidad del pago referido, lo que no puede ser tolerado, porque se estaría causando un ambiente de inseguridad jurídica y restando fuerza ejecutiva al pronunciamiento judicial respectivo. De ahí que la autoridad

El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia[401] la omisión del indicado procedimiento.[402] En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de

---

denunciada, al proferir la resolución que constituye el acto reclamado, actuó ajustada a Derecho, debido a que la entidad patronal omitió cumplir con una orden judicial. Se debe traer a cuenta, además, que el incidente de reinstalación fue promovido desde dos mil trece, y a la fecha no se ha dado debido cumplimiento a la orden de reincorporación de Mario Francisco Girón Sánchez que fue emitida el veinticinco de julio de dos mil trece, que posteriormente fue confirmada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, librándose mandamiento de ejecución y nombramiento de ministro ejecutor el ocho de agosto de dos mil catorce, que fue reiterado en resolución de veintisiete de febrero de dos mil quince -acto reclamado-, porque se advirtió el incumplimiento del patrono de la orden de reincorporación, circunstancias que colisionan con los principios del Derecho Laboral, dentro de los que se encuentran el de sencillez, celeridad, poco formalismo, economía procesal y debido proceso, porque no es factible que a la fecha aún se encuentre dilucidando el asunto, pese haberse emitido el pronunciamiento en el que se determinó la existencia del derecho del empleado a ser reinstalado en el puesto de trabajo que desempeñaba al momento de la disolución ilegal de la relación laboral, porque el empleador incumplió una orden judicial, debido a que el empleado fue despedido aunque formaba parte del grupo que estaba iniciando la formación de la organización sindical de trabajadores dentro de la entidad empleadora; deviniendo obligatoria la ejecución de los apercibimientos legales que en ese proceso se emitieron, conforme los principios aludidos. (En igual sentido se pronunció este Tribunal en sentencia de siete de octubre de dos mil quince, proferida dentro del expediente dos mil cuarenta y tres – dos mil quince [2043-2015])…" [Sentencia de fecha 6 de enero de 2016, dictada dentro del Expediente 3775-2015].

[401] En los casos de contrataciones que simulan una naturaleza distinta a la laboral o la temporalidad de la relación es posible y legalmente admisible que al instar la reinstalación, y si no se ha hecho y la reinstalación ha sido denegada en la audiencia para la expresión de los motivos de inconformidad en la apelación, se pruebe la naturaleza laboral o permanente de la relación sin necesidad de tener que recurrir a la vía del juicio ordinario, toda vez que el principio de tutelaridad al trabajo y el de irrenunciabilidad para el trabajador de sus derechos establecidos en los artículos 103 y 106 de la Constitución política de la República así como el realismo y objetividad propios del Derecho del trabajo conducen a la necesidad de que el tribunal se pronuncie sobre estos aspectos como un elemento crucial para determinar la existencia o no del derecho de reinstalación, esta posibilidad ha sido reconocida jurisprudencialmente por la Corte de constitucionalidad al considerar: "…Es pertinente indicar que los principios del Derecho del Trabajo, el conjunto de normas del Código de Trabajo y demás disposiciones de índole laboral, tienen como finalidad la tutela de las situaciones reales de los individuos en su condición de trabajadores; asimismo, debe tenerse presente que en el ámbito del Derecho Laboral el principio de autonomía de la voluntad se encuentra limitado, desde luego las leyes laborales son de orden público y, como consecuencia, la voluntad de los sujetos contratantes está sometida a la ley, por tal razón, entre otras, los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Por otra parte, es menester traer a colación el reproche formulado por el Registro accionante concerniente a que la Sala reclamada, al resolver, se extralimitó en el uso de sus facultades, porque se apartó de los puntos sometidos a su conocimiento, ya que conoció una supuesta simulación de la relación laboral, sin tomar en cuenta que ello no fue objeto de discusión en alzada, y que la vía incidental resultaba inidónea para conocer y resolver aspectos sobre tal simulación. Esta Corte considera que el agravio referido es insubsistente para el otorgamiento de la protección constitucional solicitada, porque el análisis de las constancias procesales, revela que la Sala mencionada emitió decisión acorde al contradictorio formado en su respectiva competencia, en virtud del cual se encontraba obligada a establecer si existía un contrato de trabajo a plazo fijo que finalizó por el advenimiento del plazo pactado sin responsabilidad para el Registro postulante -según lo aducido por éste-, o si por el contrario, acaeció el despido de la demandante derivado de que en realidad la relación laboral fue por tiempo indefinido y se pretendió encubrir mediante una contratación a plazo determinado. Siendo que la Sala aludida estableció esta última modalidad de contratación laboral -por tiempo indefinido- y en función de ello confirmó los efectos de la reinstalación de la trabajadora dispuesta en primera instancia, su actuación se ajustó a los aspectos sobre los cuales se entabló el debate en la alzada y que resultaban trascendentales para dilucidar el caso concreto, por lo que no se advierte que aquella Sala se extralimitara en el uso de sus facultades. Además, cabe mencionar que el postulante arguye que no es factible en un incidente como el que antecede al amparo declarar la simulación de la relación laboral. Este agravio resulta intrascendente, porque esta Corte ha reconocido la posibilidad de establecer en un incidente de reinstalación la naturaleza de la relación que se reprocha como de trabajo -sentencias de veintiocho de julio de dos mil once, veintidós de noviembre de dos mil doce y diez de diciembre de dos mil trece, dentro de los expedientes un mil ciento noventa y tres – dos mil once, un mil trescientos veintinueve – dos mil doce y tres mil seiscientos ocho – dos mil trece, respectivamente (1193-2011, 1329-2012 y 3608-2013)-. Lo anterior resulta viable debido a que ante la incertidumbre que pueda existir respecto de la

las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal[403] y en la misma

naturaleza de la relación y la necesidad de los jueces de pronunciarse sobre la procedencia o no de la reinstalación pedida, provoca que estos efectúen el análisis de las circunstancias en las que se prestó el servicio y así emitir fallos ajustados a Derecho, siempre que se ejerza en las condiciones establecidas en el Código de Trabajo, es decir, que se disponga la terminación de la relación sin autorización judicial correspondiente, entre otros, como sucedió en el caso particular, por estar vigente un emplazamiento...". [Sentencia fecha 23 de enero de 2015, dictada dentro del Expediente Número 4076-2014]. Esta jurisprudencia es reafirmada por la Corte de constitucionalidad al considerar: "….Esta Corte considera oportuno abordar, en primer lugar, el motivo de inconformidad señalado por el amparista y por la entidad nominadora, en el sentido de que la autoridad impugnada, al emitir el acto reclamado, le produjo agravio porque no tomó en cuenta que la relación sostenida entre el Ministerio de Cultura y Deportes y Elmer Antonio Tun Castellanos fue temporal, ya que prestó sus servicios al mencionado Ministerio por medio de un contrato a plazo fijo, el cual había concluido y, por lo tanto, no puede considerarse como despido la no renovación de dicho contrato, por lo que la autoridad nominadora no estaba obligada a solicitar autorización judicial para terminar la relación que los unió. Al respecto, esta Corte advierte que la autoridad impugnada, al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, concluyó que de conformidad con la ley y las constancias procesales, entre Elmer Antonio Tun Castellanos y el Ministerio de Cultura y Deportes existió una relación de trabajo por tiempo indefinido y, por estar bajo prevenciones, la entidad nominadora debió seguir el procedimiento contemplado en el artículo 380 del Código de Trabajo, es decir, que tenía obligación de solicitar autorización judicial para dar por terminada la relación laboral y, siendo que entre el inicio de la relación (2009) y su extinción (2012) no se interrumpió la continuidad, ya que la naturaleza de la prestación, las atribuciones que tenía el trabajador, la jornada establecida y la subordinación a la que estaba sujeto obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo y siendo que esa característica es un elemento esencial en una contratación de índole laboral, la entidad nominadora, al celebrar con el servidor público cuatro contratos de trabajo a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad de la prestación, vulneró la ley y, por ende, la sanción para esa actuación es la nulidad de lo actuado, por ello deben sustituirse los actos que contienen los vicios denunciados, por las normas que para el caso concreto son las contenidas en el Código de Trabajo. Lo anteriormente expuesto, permite concluir que lo resuelto por la Sala no causa el agravio denunciado por el amparista, puesto que se constató que existió continuidad en la prestación del servicio, que le condujo a establecer que la relación laboral que sostuvo la entidad nominadora y el trabajador fue por tiempo indefinido…". [Sentencia del 26 de febrero de 2015, dictada dentro del Expediente 4078-2014] y "…De lo considerado se determina que la Sala reclamada actuó ajustada a Derecho, tomando como asidero la doctrina legal emanada de esta Corte, que refiere que, al encontrarse emplazada la parte empleadora por un conflicto colectivo de carácter económico social, toda terminación de los contratos de trabajo vigentes debe ser autorizada por el juez respectivo, mediante el procedimiento previsto en el Artículo 380 ibid, siendo la consecuencia de esa omisión, la reinstalación del trabajador en los cargos que ocupaba al momento de su despido ilegal, aunado al hecho que no probó en la instancia ordinaria que el trabajador cuya reinstalación se había ordenado, hubiese sido contratado de forma temporal, porque consta en autos que su relación inició el dieciséis de enero de mil novecientos noventa y nueve y finalizó el cinco de diciembre de dos mil catorce…".[Sentencia del 28 de noviembre de 2016, dictada dentro del Expediente 3038-2016].

[402] La ejecución del despido sin la autorización judicial firme y ejecutoriada, otorga el derecho del trabajador o trabajadora a ser reinstalada en su puesto de trabajo sin que tal orden pueda revocarse bajo el argumento de que el despido obedeció a una causa justa. De tal cuenta, no se puede admitir como argumento para revertir la reinstalación ni conocerse en las incidencias de reinstalación lo relativo a una posible causa justificada de despido, como lo ha reconocido la Corte de constitucionalidad al considerar al respecto: "…De esa cuenta, al haberse establecido la existencia de la relación de trabajo y el cese mientras estaba vigente el emplazamiento, en atención a lo considerado en el párrafo precedente, se concluye que la relación laboral de Jorge Baldomero González Barrera con el Ministerio de Educación, se encontraba protegido por las prevenciones derivadas del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social y, al no contar la entidad nominadora con la autorización judicial que permitiera disponer la terminación del contrato de trabajo aludido, esa circunstancia conlleva la consecuencia jurídica establecida en el Artículo 380 ibídem, es decir el derecho de aquel a solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo y la restitución de sus derechos laborales vulnerados. Por lo que en un procedimiento como en el antecedente del amparo, las autoridades de trabajo no están obligadas a verificar los extremos alegados por el ahora postulante, tales como la existencia de causa justa…". [Sentencia del 28 de noviembre de 2016, dictada dentro del Expediente 3038-2016].

[403] Argumentando el derecho de defensa, se ha discutido y pretendido restar los efectos protectores contra las represalias al procedimiento de reinstalación previsto en el artículo 380 del Código de trabajo, mismo que también es aplicable, al tenor de lo regulado en su último párrafo, a los casos de trabajadores y trabajadoras despedidos

resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.[404]

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.

---

como consecuencia de su participación en el proceso formación de un sindicato. El argumento toral ha sido que el procedimiento causa contención del derecho de defensa puesto que no confiere audiencia al empleador antes de la emisión de la orden de reinstalación. Más allá que ese debate ha sido ampliamente superado hace décadas y que hoy día no se utiliza sino como justificación de acciones orientadas a retardar la administración de justicia, debe recordarse que al igual que lo establecen los artículos 102 literal q) de la Constitución política de la República y 209 del Código de trabajo, el artículo 380 de este mismo cuerpo normativo establecen una consecuencia jurídica para la realización de determinada conducta (despido) sin cumplimiento de las condicionantes previstas por la ley para ejercerla (autorización judicial), todo esto sujeto a al acaecimiento de una condición fáctica (presentación del pliego de peticiones al juez o aviso dado a la Inspección general de trabajo). De esa cuenta, la prevención se encuentra en leyes de observancia general y cuyo conocimiento se presume, así que, al dictarse la resolución, no se somete a discusión el motivo sino la legalidad de lo actuado, condición que no depende sino de la existencia o no de la autorización judicial para ejecutar el despido, cuya concurrencia puede acreditarse al apelar la resolución, si se cumplió efectivamente con obtener la autorización judicial. La falta de acreditación de esta condición, no es subsanable ya que el accionar es nulo de pleno derecho, es decir, no puede ser convalidado ni se le pueden reconocer efectos ex tunc ni ex nunc al tenor de las previsiones contenidas en los artículos 106 de la Constitución política de la República y 4 de la Ley del Organismo Judicial, lo que hace irrelevante otras circunstancias. La Corte de constitucionalidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 43 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad ha considerado al respecto: "…La amparista reclama que cuando el Juzgado de Trabajo de primera instancia dispuso declarar la procedencia de la reinstalación promovida por Amparo Castillo Sicajá de Pérez, no le confirió audiencia y de tal manera violó su derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso. Sobre este tema, se debe considerar que el hecho de resolverse in límine una petición de reinstalación, obedece a una orden y prevención establecida en la ley de la materia al juez que conozca de una situación de éstas, lo que a la vez responde a que el patrono ya está apercibido de no disponer despidos sin autorización judicial previa, luego de planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, en el que debe reconocerse que está teniendo la oportunidad de ejercer sus derechos; como consecuencia, no puede pretenderse que el procedimiento previsto en el artículo 380 del Código de Trabajo sea alterado mediante la concesión de audiencia al patrono previo a resolverse la petición de reinstalación, porque si bien dicha norma denomina incidente a esta fase procesal, debe reconocerse que se refiere en sentido lato al concepto que tal término encierra, y no se refiere a que el trámite que deba seguirse sea el previsto en el artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial, pues la cuestión que se dilucida es consecuencia de un acto del patrono ejecutado en contravención a la orden judicial que previamente se le ha girado en el conflicto colectivo. Es criterio de esta Corte, y debe aplicarse a este caso concreto, el siguiente: "(…) En cuanto a la omisión de audiencia cabe considerar que, tal como la Corte lo ha sustentado en casos anteriores, no implica violación al derecho de defensa, porque la ley aplicable al procedimiento de reinstalación no contempla la posibilidad de dar audiencia al patrono, derivado de que cuando a éste se le notifica el emplazamiento se le hacen las prevenciones de la conducta que obligadamente debe observar. Por ello, se ha sostenido que no tiene sentido darle audiencia en el incidente de reinstalación para que se pronuncie sobre el despido, ya que la posibilidad de la autorización judicial previa para dar por finalizados contratos de trabajo de carácter indefinido es un requisito que no se puede soslayar y, con esa base, en tanto ésta no exista el despido es ilegal y hace procedente la reinstalación". (Sentencias de dieciséis de marzo de mil novecientos noventa y nueve, expediente cuatrocientos sesenta y ocho - mil novecientos noventa y ocho [468-1998]; diecinueve de noviembre de dos mil tres, expediente mil quinientos treinta y dos - dos mil tres [1532-2003]; y veintidós de enero de dos mil ocho, expediente dos mil quinientos veintinueve - dos mil siete [2529-2007]). Como puede apreciarse, la reinstalación ordenada por el tribunal ordinario de primera instancia, tuvo como fundamento el hecho que no se siguió el procedimiento establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, resolución que fue confirmada por la autoridad impugnada. Decisión que se encuentra acorde al criterio que esta Corte ha asentado en los casos que se citaron como precedentes, cuya tendencia aún mantiene en relación al tema de estudio, y como tal, no provoca el agravio denunciado….". [Sentencia del 12 de febrero de 2008, dictada dentro del Expediente 1035-2007].

[404] En la práctica, la eficacia de las disposiciones protectoras de los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus derechos sindicales ha sido restringida de manera constante y en ello los tribunales de trabajo y previsión social

ARTÍCULO 381.

El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan,[405] la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden.[406]

---

han jugado un papel decisivo ya que suelen admitir todo tipo de dilaciones procesales para impedir la ejecución hasta el punto de no ejecutar las resoluciones que ordenan la reinstalación de los trabajadores o trabajadoras al tener conocimiento del solo planteamiento de una acción constitucional de amparo. Estas dilaciones, sumadas a la restricción de los casos que pueden ser tramitados como represalias, no solo incumplen con la ley sino que constituyen una denegación de justicia que vulnera los principios internacionalmente aceptados de la libertad sindical. Respecto a esto, el Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- ha puntualizado, en el sentido de vincular la eficacia de la protección a la celeridad y efectividad del proceso: "…818. Las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos. (Véanse Recopilación de 1996, párrafos 739, 740 y 742 y por ejemplo 320.º informe, caso núm. 2034, párrafo 745; 324.º informe, caso núm. 2035, párrafo 574; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372; 331.er informe, caso núm. 2215, párrafo 178; 332.º informe, caso núm. 2227, párrafo 608; 333.er informe, caso núm. 2186, párrafo 350; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210, caso núm. 2215, párrafo 236; 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 967; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1200 y 338.º informe, caso núm. 2186, párrafo 53.)… …826. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 749 y, por ejemplo 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 415; 309.º informe, caso núm. 1945, párrafo 66; 320.º informe, caso núm. 1937, párrafo 95; 329.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 396; 331.er informe, caso núm. 1955, párrafo 18; 333.er informe, caso núm. 2291, párrafo 915; 335.º informe, caso núm. 2228, párrafo 897; 336.º informe, caso núm. 2203, párrafo 428; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1194 y 338.º informe, caso núm. 1890, párrafo 179.). 827. En relación con un caso en que el procedimiento se había extendido durante 14 meses, el Comité pidió a la autoridad judicial que, a fin de evitar una denegación de justicia, se pronunciase sobre los despidos sin demora y subrayó que una nueva prolongación indebida del proceso podría justificar por sí sola el reintegro de estas personas en sus puestos de trabajo. (Véase 323.er informe, caso núm. 2059, párrafo 476.)…". [La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, 2006].

[405] Lo que requiere la ley es simplemente que se haga la indicación respecto al número de trabajadores que apoyan el pliego de peticiones, la ley no requiere que ello sea acreditado toda vez que el proceso contempla una etapa procesal específica para determinar este apoyo y dicha etapa es el recuento previo al pronunciamiento del tribunal respecto a la legalidad del movimiento que se prevé en los artículos 394 y 241 del Código de trabajo, en este marco la norma prevé tanto la oportunidad como el debido proceso para determinar procesalmente este apoyo al movimiento.

[406] En los casos en que existe la obligación de agotamiento de la vía directa; es decir, los casos de los sindicatos que plantean la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo y los casos de los comités ad hoc de trabajadores de las instituciones del Estado, hay que tener en cuenta que debe acreditarse tal extremo. En el caso de negativa expresa del patrono a negociar, debe acompañarse copia del documento en el cual este comunica

Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud.[407]

ARTÍCULO 382.

Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del tribunal de conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el

---

su negativa a negociar. En caso de no existir comunicación, dado que la vía directa se agota por el transcurso del término de 30 días hábiles contados a partir de la fecha en que el patrono recibió de la Inspección General de Trabajo el traslado del proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo sin que exista acuerdo total respecto al pliego de peticiones o acuerdo expreso de las partes de prorrogar la vía directa, debe acreditarse que el hecho jurídico (transcurso del tiempo) ha acaecido y, para ello, debe acompañarse copia del instrumento a través del cual la Inspección general de trabajo notificó al patrono y le hizo entrega del proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo. La Corte de constitucionalidad ha sostenido respecto al agotamiento de la vía directa: "…Esta Corte considera pertinente señalar que el artículo 51 del Código de Trabajo, en su último párrafo, establece: "Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de Trabajo más próxima el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los Tribunales de Trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia". La norma antes transcrita permite advertir que: a) cualquiera de las partes de la negociación colectiva puede hacer llegar a la otra, para su consideración, el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo; b) la remisión se debe hacer por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima; c) la situación descrita tiene como objetivo que el pacto se discuta en la vía directa, o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores; y d) transcurridos treinta días de presentada la solicitud ante la autoridad administrativa sin haber llegado a un acuerdo sobre las estipulaciones, cualquiera de las partes puede acudir a los Tribunales de Trabajo a plantear el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social. En ese orden de ideas, el artículo 4º., de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece los procedimientos a seguir para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores estatales, señalando que la vía directa es de carácter obligatorio, y que la misma se tendrá por agotada si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por la parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar dicho plazo. Al efectuar el análisis respectivo, esta Corte establece que la autoridad cuestionada, al emitir el acto reclamado por esta vía, no observó lo preceptuado en las normas jurídicas antes descritas, debido a que no advirtió que cuando el postulante promovió el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, la vía directa de negociación ya se encontraba agotada. Lo anterior, porque como lo argumentó y acreditó el accionante, el diez de agosto de dos mil doce al promover el conflicto relacionado, el Inspector de Trabajo había notificado el veintiuno de marzo de dos mil doce a la Oficina Nacional de Servicio Civil, el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. De manera que se colige que el acto reclamado fue dictado sin observar lo regulado por la Ley de la materia, puesto que entre la remisión del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a la autoridad administrativa correspondiente -veintiuno de marzo de dos mil doce- y el planteamiento del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social -diez de agosto de dos mil doce- transcurrieron más de treinta días desde que se presentó el proyecto de pacto colectivo, por lo que, tal como lo estipula el artículo 51 del Código de Trabajo, la vía directa de negociación ya había concluido. Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencias de veintisiete de marzo de dos mil nueve y doce de octubre de dos mi diez, dictadas en los expedientes ciento seis – dos mil nueve y tres mil doscientos veintitrés – dos mil nueve (106-2009 y 3223-2009), respectivamente…." [Sentencia de fecha 22 de julio de 2014, dictada dentro del Expediente 1201-2014].

[407] Párrafo adicionado por el artículo 31 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

tribunal y en caso de que así no lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

ARTÍCULO 383.

Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación[408] no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.[409]

---

[408] A los efectos de evadir esta disposición, los patronos solían argumentar lo relativo al inicio de la fase de conciliación, esto, porque anteriormente, los tribunales de conciliación y arbitraje no se encontraban constituidos en cada uno de los tribunales. Mediante el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, se reformó el artículo 294 del Código de trabajo, estableciéndose que los tribunales de conciliación se encontrarían organizados de manera permanente en cada tribunal de trabajo, no obstante, sobre la base de un excesivo formalismo, se continuaba argumentando que el tribunal estaba organizado pero no integrado ni constituido y, en consecuencia, no podía entenderse que la etapa de conciliación había iniciado si no estaba integrado el tribunal que debía conocerla. Mediante el artículo 2 del Decreto 19-97 del Congreso de la República, se reformó nuevamente el artículo 294 del Código de trabajo, en el sentido de ratificar el carácter permanente de los tribunales de conciliación y que estos funcionan en cada juzgado que conozca de materia laboral. A pesar de esto, este argumento continúa siendo utilizado con la finalidad de sumar dilaciones al conflicto colectivo de carácter económico-social e impedir el ejercicio legal del derecho de huelga. La Corte de constitucionalidad respecto al momento que marca el inicio de la etapa de conciliación ha considerado: "…Al efectuar el análisis de los argumentos expuestos por el postulante en la presente acción constitucional, se advierte que la inconformidad radica en el hecho de que la autoridad denunciada rechazó el trámite de la recusación que presentó dentro del conflicto colectivo que se estaba dilucidando ante ese órgano jurisdiccional. Es obligatorio destacar el criterio jurisprudencial que esta Corte ha sostenido en casos como el que ahora se analiza, respecto a la improcedencia de que en la fase de conciliación de los conflictos colectivos se interpongan recusaciones, excepciones o incidentes de ninguna clase, debido a que no pueden considerarse, en este tipo de procesos, como institutos que permitan la defensa de los que intervienen en este, en virtud de su naturaleza y los objetivos que persigue la negociación relacionada -arribo a un acuerdo respecto de controversias suscitadas en los centros de trabajo-. Asimismo, ha establecido que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 383 del Código de Trabajo, la fase de conciliación inicia a partir de que se entregue el pliego de peticiones al Juez de Trabajo y Previsión Social, por lo que no es posible, a partir de ese acto, la interposición de las incidencias relacionadas o cualquier medio impugnativo. [Similar Criterio ha sostenido esta Corte en sentencias de dos de julio y veintiocho de noviembre, ambas de dos mil catorce y veintinueve de septiembre de dos mil quince, emitidas dentro de los expedientes 4274-2013, 2780-2014 y 565-2015, respectivamente.]…". [Sentencia de fecha 5 de febrero de 2016, dictada dentro del Expediente 5036-2015].

[409] La fase de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social inicia desde el momento en que se hace entrega del pliego de peticiones al Juez de trabajo y previsión social. Al respecto la Corte de constitucionalidad ha sostenido jurisprudencialmente: "…Esta Corte ha sostenido que los conflictos colectivos de trabajo surgen cuando en una empresa existen cuestiones susceptibles de causar una huelga o paro. Nuestra legislación establece que el conflicto colectivo se inicia cuando los interesados suscriben un pliego de peticiones y lo presentan ante la autoridad competente quien, con el objeto de garantizar que ninguna de las partes pueda tomar represalia en contra de la otra, inmediatamente lo tiene por planteado. Esta situación aunque importante, no es la esencial; porque para la solución del mismo, se contempla la formación del tribunal de conciliación. Estas dos características suponen una parte jurídica a cargo exclusivamente del juez de trabajo, para preservar los derechos de las partes; y la otra, la económica social, -a cargo de un tribunal de conciliación- cuyo objetivo será lograr el avenimiento de las partes. Este tribunal no resolverá jurídicamente, sino conciliará considerando las circunstancias económico - sociales que sean útiles para el caso. En ese orden de ideas, se ha mantenido la tesis de que el

ARTÍCULO 384.

El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

ARTÍCULO 385.

Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les haga.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.[410]

---

conflicto colectivo no tiene similitud con los procesos propios de la jurisdicción ordinaria; que si bien las excepciones, los recursos y los incidentes son considerados como institutos para la defensa en juicio, el conflicto colectivo en ningún caso puede considerarse como un juicio, ni por su naturaleza ni por los objetivos que persigue. En un conflicto colectivo, en su fase conciliatoria, lo que hay es un planteamiento económico y social, cuya solución se busca mediante la intervención de un tribunal especial, que hace uso de los procedimientos establecidos por la ley para ese fin. Ahora bien, con relación al momento en que inicia la fase de conciliación, esta Corte ha sentado jurisprudencia en el sentido de que de conformidad con el artículo 393 del Código de Trabajo, la fase de conciliación inicia desde el momento de la presentación del pliego de peticiones, no siendo factible a partir del acaecimiento de esa circunstancia interponer recurso alguno contra lo decidido por el juez de trabajo y previsión social, tal como lo prevé el artículo 383, segundo párrafo, del Código mencionado. (Sentencias de veintiuno de mayo de dos mil dos, dieciocho de febrero y seis de marzo ambas del dos mil nueve, dentro de los expedientes trescientos cuarenta y cinco - dos mil dos [345-2002]; tres mil novecientos ochenta y siete – dos mil ocho [3987-2008] y cuatro mil ciento ochenta y tres – dos mil ocho [4183-2008] respectivamente.)…”. [Sentencia de fecha 29 de abril de 2010, dictada dentro del Expediente 4295-2010].

[410] Tanto los miembros de los tribunales de conciliación como de arbitraje comparten la errónea idea de que la negociación colectiva y lo que puede otorgarse en esta se limita a lo establecido por la ley, al analizar la negociación colectiva, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ha manifestado: “…198. En virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, la negociación colectiva es un derecho fundamental que todos los Miembros aceptan por su mera pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo, y que están obligados a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe 475. En el artículo 4 del Convenio núm. 98 se indican dos elementos esenciales, que son la acción de las autoridades públicas con miras a fomentar la negociación colectiva y el carácter voluntario del recurso a la negociación, que conlleva la autonomía de las partes en la misma 476. Pese a que esta disposición no implica una obligación formal de negociar y alcanzar un acuerdo, los órganos de control estiman que las partes deben respetar el principio de la buena fe y no recurrir a prácticas desleales o abusivas en este contexto (como, por ejemplo, no reconocer organizaciones representativas u obstruir el proceso de negociación). La Comisión subraya sin embargo que el objetivo de este artículo es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con miras a llegar a un acuerdo sobre los términos y condiciones de trabajo, los convenios colectivos concluidos deben respetarse y en ellos se deben poder establecer condiciones de trabajo más favorables que las previstas en la legislación. De lo contrario, la negociación colectiva no tendría sentido…”. [Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012].

ARTÍCULO 386.

Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia[411] y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declarase en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.

---

[411] El hecho de que exista un planteamiento judicial del conflicto no limita la posibilidad de las partes de negociar extrajudicialmente el pliego de peticiones y arribar a acuerdos, no obstante, este no puede tener efectos sobre el conflicto colectivo de carácter económicos social ni sobre las prevenciones del emplazamiento sino hasta que tales acuerdos se materializan en un pacto colectivo de condiciones de trabajo debidamente homologado por el Ministerio de trabajo y previsión social. Al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Esta Corte, al efectuar un estudio de los antecedentes, determinó: a) luego del planteamiento del conflicto colectivo en la vía judicial, el mencionado Sindicato y el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda llegaron a un acuerdo para poder negociar el correspondiente pacto colectivo de condiciones de trabajo. Por la parte patronal, el documento que contiene ese pacto colectivo fue signado por Edgar Augusto Marroquín Luna, quien ejerció la función de Director General de Transportes, dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda; b) al presentarse el convenio al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su homologación, éste fue trasladado a la Dirección de Asesoría Técnica para realizar el estudio pertinente y determinar la existencia o no de violación de principios y derechos jurídicos constitucionales y laborales; c) la Asesoría Jurídica del citado Ministerio el veintiuno de enero de dos mil diez en la providencia ocho – dos mil diez (8-2010) resolvió que, previo a continuar con el trámite de homologación debía el Sindicato mencionado presentar el ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo firmado y sellado por el Ministro de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, debido a que él es quien desempeña la función de Representante Legal de tal Ministerio y, también que aclarara el motivo por el cual el ejemplar del pacto presentado no fue firmado por la comisión nombrada por dicho Ministerio, dándole un plazo de diez días para cumplir lo solicitado; d) la organización sindical evacuó el previo indicando que se imposibilitaba materialmente dar cumplimiento a lo requerido y, como consecuencia, solicitaron a las autoridades de trabajo correspondientes, en el uso de sus facultades exhortaran al Ministro mencionado a cumplir con la firma del pacto colectivo; y e) el veintiséis de mayo de dos mil diez, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la providencia cuarenta y ocho – dos mil diez (48-2010) dispuso que se devolviera el expediente de homologación a la Secretaría General para que procediera a su archivo, en virtud de no haberse cumplido con el requisito exigido en los términos descritos. De lo expuesto esta Corte concluye que si bien es cierto, no se resolvió explícitamente la petición de homologación, mediante una resolución que cuente con fundamentación de fondo sobre tal cuestión, sí existió pronunciamiento por parte de la autoridad ahora impugnada por medio de la providencia cuarenta y ocho – dos mil diez (48-2010), en la que ordenó el archivo del expediente relativo al no haberse cumplido con los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo a las partes, lo que implica la negativa a homologar el pacto colectivo de condiciones de trabajo respectivo. Con base en lo analizado precedentemente, este Tribunal Constitucional considera que previo a acudir a la vía constitucional, el Sindicato de Trabajadores de la Entidad

ARTÍCULO 387.

El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el procedimiento de que habla el artículo 385; pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.

Si el tribunal hiciere uso de esta facultad, el presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

ARTÍCULO 388.

Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

ARTÍCULO 389.

Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

ARTÍCULO 390.

El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmado

---

Dirección General de Transportes del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, tuvo ocasión de reclamar la decisión de archivo dispuesta por la autoridad impugnada respecto de la pretensión de homologación del pacto colectivo que se le presentó, por vía del recurso de reposición de conformidad con lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo, ya que, como se dijo, en esa ocasión fue desestimada la petición de homologación que ahora se denuncia no resuelta. El desacuerdo por parte de la organización sindical debió ventilarse por medio de las etapas procesales correspondientes, para el agotamiento de la vía administrativa, la que no se realizó, sino que se acudió directamente a la protección constitucional del amparo para la resolución de la inconformidad de no homologación a la que se enfrentó el amparista, sin establecer adecuadamente el acto reclamado y agravio referido, ya que sí existió respuesta por parte de la autoridad ahora impugnada, lo que descarta la omisión de resolver que señaló el amparista como agraviante a sus derechos. En virtud que el análisis de los antecedentes refleja que la existencia del pacto colectivo cuya homologación ha sido negada, ha causado la terminación anticipada del proceso colectivo de carácter económico social que antecede al amparo (según resolución de veinte de abril de dos mil diez), se estima meritorio advertir que el trámite de tal procedimiento debe ser impulsado en resguardo de los derechos colectivos objeto de éste, puesto que mientras no surta efectos legales el convenio al que pudieron arribar patrono y trabajadores, no es razonable dar por terminado el proceso colectivo correspondiente, por lo que a petición de la parte demandante, debe continuarse el procedimiento que conforme a derecho corresponde…". [Sentencia del 18 de septiembre de 2012, dictada dentro del Expediente 262-2012].

por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

ARTÍCULO 391.

Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

ARTÍCULO 392.

Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituidos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia.

Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

ARTÍCULO 393.

En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381. Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.[412]

---

[412] Al respecto de la fase de conciliación dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: "…Esta Corte ha sostenido el criterio de que, en la etapa de conciliación de un conflicto de carácter económico social, debe primar la armonía entre las partes y se debe evitar todo tipo de dilaciones, principalmente las de carácter procesal, que impidan obtener el acuerdo pretendido, asimismo ha definido que la conciliación es un avenimiento amigable entre las partes, que al arreglar sus diferencias ante un Tribunal extinguen las pretensiones antagónicas y dan por terminada la controversia, naciendo de igual forma la obligación para aquéllas de firmar y cumplir el convenio que se redacte. En la etapa conciliatoria, existe para las partes el deber de negociar de buena fe, que debe manifestarse por medio de la voluntad de aquéllas en abrir y agilizar la negociación para llegar a un acuerdo razonable; y también, mediante la exteriorización de esa voluntad descrita en el propio proceso negocial, evitando bloqueos, dilaciones, la imposición de condiciones imposibles o la búsqueda de rupturas injustificadas. Como se advierte, en la etapa tantas veces citada debe primar la armonía, circunstancia opuesta a la contienda que se produce en un proceso ordinario y que requiere que se tenga acceso a todos los medios de defensa o de impugnación establecidos en la ley. -IV- La actividad conciliatoria en el plano de las relaciones colectivas de trabajo consiste en la función de un tercero (Tribunal de Conciliación) que lleva a las partes a encontrar una solución. Esta acción conciliatoria se origina a requerimiento de cualquiera de las partes. Es un trámite obligatorio, y la obligatoriedad está referida a que las partes, en presencia de un conflicto, antes de recurrir a medidas de acción directa deben comunicarlo a la autoridad jurisdiccional correspondiente para que ésta formalice los trámites que se deben agotar. El Código de Trabajo en el artículo 377 dispone que las partes tienen la obligación de denunciar la existencia del conflicto -"Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, (…) suscribirán un pliego de peticiones"-; e impone al trámite conciliatorio una duración de quince días, contados a partir del momento en que el Juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones. El Tribunal de Conciliación realizará las deliberaciones que considere necesarias y le propondrá a las partes una formula conciliatoria, la que puede ser aceptada o no. Como se concluyó precedentemente, en esta etapa del conflicto de carácter económico social, debe primar la armonía entre las partes y se debe evitar todo tipo de dilaciones, principalmente las de carácter procesal, que impidan obtener el acuerdo pretendido. Este criterio está contenido en la sentencia de cinco de diciembre de dos mil siete en el expediente dos mil ochocientos dieciocho – dos mil siete. (Expediente 2818-2007). Esta Corte también sostuvo que: "(…) En efecto: tal disposición legal se aplica en la etapa de conciliación de todo conflicto de carácter económico social y su contenido guarda congruencia con la naturaleza jurídica de dicha etapa de discusión, pues ésta es eminentemente

ARTÍCULO 394.

En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje,[413] dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación,[414] cualquiera de los delegados puede pedir al

---

conciliatoria y en ella el tribunal respectivo mediante la proposición de fórmulas ecuánimes de conciliación persigue lograr un avenimiento entre las partes en conflicto, para así resolver en armonía la controversia o diferendos que se hubieren suscitado entre las partes en desacuerdo; también es concordante con las oportunidades de intervención de este tribunal (máximo dos) y con el tiempo en que debe cumplir su cometido (máximo quince días)". Sentencia de veintitrés de diciembre de mil novecientos ochenta y siete (expediente 301-87)…". [Sentencia de fecha 16 de enero de 2007, dictada dentro del Expediente 3021-2007].

[413] Para que el Juez pueda integrar el Tribunal de arbitraje y someter al mismo el conocimiento del conflicto, se requiere de que haya acuerdo de las partes para ir al arbitraje, que se trate de servicios que no pueden entrar en huelga o que una vez solicitada la declaración de legalidad del movimiento de huelga no se haya logrado el apoyo necesario para que se declare la legalidad del movimiento. De esa cuenta, no puede una sola de las partes solicitarlo y tampoco el juez ordenarlo a petición de una sola de las partes, al respecto la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…La inobservancia de la normativa aplicable o la interpretación errada que resulte de misma, implica violación a garantías constitucionales que imponen la procedencia del amparo. En el mismo sentido, no basta con demostrar la debida congruencia entre lo solicitado y lo decidido para que la disposición revista juridicidad, sino después de establecer que lo peticionado encuadra con las exigencias previstas en las leyes aplicables. La decisión que se dicte al margen de estas premisas demanda la procedibilidad del amparo, en resguardo de las principales garantías que está llamado a proteger. - II - El Estado de Guatemala promueve amparo contra el Juez Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica y reclama contra la resolución de veintiocho de abril de dos mil ocho, que ordenó la conformación del Tribunal de Arbitraje e instauró su procedimiento, dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social promovido por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala del Ministerio de Educación. Sostiene que la decisión que por esta vía se enjuicia contiene violaciones a los derechos denunciados, porque al concluirse la fase conciliatoria dentro del conflicto colectivo relacionado, no se acordó someter el asunto a Tribunal de Arbitraje y esta posibilidad únicamente la prevé la ley, una vez se solicite pronunciamiento respecto a la legalidad o no del movimiento, circunstancia que no realizó la parte trabajadora, previo a solicitar la integración del Tribunal Arbitral. - III - La Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al conocer de la acción de amparo, determinó que no era necesario que en el caso del antecedente, antes de solicitar la conformación del Tribunal de Arbitraje, se solicitara pronunciamiento sobre la legalidad o no del movimiento y que en todo caso, al Juez impugnado, únicamente se le solicitó emitiera resolución respecto de la integración del Tribunal Arbitral, lo que realizó atendiendo al principio de congruencia, y con ese sustento denegó la acción constitucional de amparo por notoriamente improcedente. Al hacer el estudio del planteamiento y de los antecedentes, esta Corte encuentra que si bien el amparista señala como agraviante en la decisión que por esta vía se enjuicia, el hecho de haberse ordenado la conformación del Tribunal Arbitral sin haberse solicitado previamente pronunciamiento sobre la legalidad o no del movimiento como lo prevé el artículo 394 del Código de Trabajo, también es cierto que la disposición jurisdiccional relacionada no resultaría lesionante al amparista, a no ser que por su medio, como en el presente caso, se le está vinculando a someterse a una autoridad arbitral pedida unilateralmente por quien tenía la obligación de agotar previamente otras incidencias procesales; en ese orden de ideas, la decisión del Juez Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que vincula al Estado de Guatemala a un arbitraje que no reúne las condiciones indispensables para ser considerado potestativo, incurre en las violaciones denunciadas por el peticionante e impone su protección. Como consecuencia, no obstante la autoridad impugnada se apegó a lo solicitado por la delegación de los trabajadores como lo afirmó el Tribunal de Amparo de primer grado, no es suficiente, conforme la tesis sostenida en el primer considerando de esta sentencia que se demuestre la debida congruencia entre lo solicitado y lo decidido para que la disposición revista juridicidad, sino después de establecer que entre aquello y esto, converja el contenido de la norma especial, por lo que, la autoridad que conoció de la petición, debió observar que la solicitud unilateral de parte trabajadora para integrar el tribunal arbitral, no generaba las condiciones para acceder a la conformación de aquél por no haber sido acordado por ambas partes, y si a su juicio, tampoco procedía el rechazo, debió exigirse a los solicitantes, el acaecimiento de las otras circunstancias previstas en la ley, en cuyo caso, eventualmente procede la petición unilateral. Por lo tanto, la disposición emitida que inobservó tales premisas, impone la procedencia del amparo en resguardo de su principal función….". [Sentencia del 18 de septiembre de 2008, dictada dentro del Expediente 2446-2008].

[414] De manera errónea se ha pensado y, de hecho así lo han resuelto algunos tribunales, que la limitación a la interposición de recursos que priva en los conflictos colectivos de carácter económico social al tenor de la previsión del

respectivo juez[415] de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro.[416]

---

segundo párrafo del artículo 383 de este Código se mantiene durante la etapa posterior al fracaso de la conciliación, aun y cuando esta finaliza al momento en que el tribunal de conciliación tiene por fracasada su intervención. En el procedimiento que se sigue para la declaración de la legalidad o ilegalidad del movimiento, no existe esta limitación al derecho de impugnación de las partes que en el conflicto colectivo solamente se prevé solamente en los momentos a que se refieren los artículos 383 y 401 del Código de trabajo. Al respecto, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…La etapa de conciliación de los conflictos colectivos inicia desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones (tal como se ha sostenido por esta Corte en reiterados fallos), y finaliza, entre otros casos, cuando entre las partes no existe acuerdo, por lo que el Tribunal respectivo da por fracasada la conciliación y por concluida definitivamente su intervención. El artículo 383, segundo párrafo, del Código de Trabajo establece: "Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase". De lo trascrito se establece que mientras el conflicto colectivo se encuentre en la etapa de conciliación, las partes no pueden plantear los mecanismos de defensa aludidos, sin embargo, al finalizar la misma, los sujetos procesales pueden ejercitar libremente su defensa y plantear los recursos que el ordenamiento jurídico establece, con el propósito de enervar los efectos de las decisiones judiciales que estimen violatorias a sus derechos. En el caso que se analiza, se constata que el Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos de la República de Guatemala planteó un conflicto colectivo de carácter económico-social contra el Estado de Guatemala, autoridad nominadora Procurador de los Derechos Humanos, el diez de noviembre de dos mil catorce, según sello de recepción que consta en el escrito inicial (folio 1 del antecedente del amparo). Sin embargo, en virtud que dilucidado el proceso las partes no arribaron a un acuerdo respecto al pliego de peticiones y no fueron aceptadas las recomendaciones efectuadas por el Tribunal de Conciliación, el veintinueve de abril de dos mil quince se dio por fracasada la conciliación y el Tribunal respectivo dio por concluida su intervención (folios de 333 al 336 del antecedente del amparo), lo que se corrobora con el oficio trescientos sesenta y dos – dos mil quince / MCF (362-2015/MCF), de treinta de abril del mismo año, por medio del que el Tribunal mencionado informó a la Inspección General de Trabajo sobre las causas del conflicto y las recomendaciones efectuadas (folios 342 y 343 del antecedente del amparo). De conformidad con el artículo 241, parte conducente, del Código de Trabajo: "Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben: … c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono". La norma aludida establece tres requisitos que deben tomarse en cuenta al momento de efectuar el recuento de los trabajadores que apoyan el movimiento colectivo de huelga: i. que quienes apoyan la declaratoria de legalidad de la huelga sean la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa, empresas o centro de producción; ii. que los trabajadores que se incluyan en el recuento hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social; y iii. debe excluirse de ese recuento a los trabajadores de confianza y a los representantes del patrono. Al analizar los actos reclamados consistentes en: a) resolución de veintidós de mayo de dos mil quince (primer acto reclamado), que rechazó la nulidad por violación de la ley y del procedimiento que interpuso el ahora postulante contra el recuento de trabajadores que apoyaban el movimiento de huelga, efectuado el veintiuno de mayo de dos mil quince, en la Subdirección de Defensorías, anexo de la catorce calle, sede de la Procuraduría de los Derechos Humanos; y b) resolución de dos de junio de dos mil quince (cuarto acto reclamado), que rechazó la nulidad por violación de la ley y del procedimiento planteada por el ahora accionante, contra el tercer acto reclamado, y el recuento de trabajadores que apoyaban el movimiento de huelga, efectuado el veintinueve de mayo de dos mil quince, en la Sede Central de la Procuraduría de los Derechos Humanos, este Tribunal constata que el Juez Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala ocasionó los agravios denunciados por quien solicita amparo, en virtud que, dada la etapa en que se encontraba el conflicto colectivo, la limitante establecida en el artículo 383 Ibid, no era aplicable, en virtud que había fracasado la conciliación y el Tribunal respectivo dio por concluida definitivamente su intervención, razón por la que, los sujetos procesales podían plantear los mecanismos de defensa que estimaran oportunos para enervar los efectos de las decisiones que a su criterio les ocasionaban conculcaciones a sus derechos y al ser rechazadas las nulidades mencionadas, en la forma que se hizo, se trasgredieron los derechos que le asisten al peticionario…". [Sentencia de fecha 19 de octubre de 2016, dictada dentro del Expediente 1110-2016].

[415] La palabra figura sin mayúscula en la publicación del Diario Oficial de la República de Guatemala – Centro América.

[416] La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- de la OIT ha considerado

El auto correspondiente[417] será dictado a reserva de que causas posteriores cambian la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246.

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos.[418] El secretario

---

que: "…144. Muchas legislaciones exigen que las huelgas se notifiquen con antelación a las autoridades administrativas o al empleador, y/o disponen que antes de iniciar una acción de este tipo se agoten los procedimientos previos de conciliación y arbitraje voluntario para solucionar los conflictos colectivos. A juicio de la Comisión, esos procedimientos deberían tener como único objetivo facilitar la negociación y, por tal motivo, no deberían ser demasiado complejos ni ocasionar retrasos tan prolongados que, en la práctica, hicieran imposible una huelga lícita o privaran a las huelgas de toda su eficacia. En lo que atañe a la duración de los procedimientos previos de conciliación y arbitraje, la Comisión consideró, por ejemplo, que la exigencia de un período de más de sesenta días hábiles como condición previa para el ejercicio lícito del derecho de huelga podía dificultar, e incluso hacer imposible, el ejercicio de este derecho. En otros casos propuso que se redujera la duración del período reservado a los procedimientos de mediación. También surgen problemas cuando la legislación no establece ningún plazo para el agotamiento de los procedimientos previos y además confiere a las autoridades la facultad de prolongar dichos procedimientos según su propio criterio…". [Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012].

[417] Este auto se dicta una vez finalizadas las diligencias de recuento del apoyo de los trabajadores o trabajadoras al movimiento de huelga, al respecto, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…De conformidad con el artículo 241, parte conducente, del Código de Trabajo: "Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben: … c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono". La norma aludida establece tres requisitos que deben tomarse en cuenta al momento de efectuar el recuento de los trabajadores que apoyan el movimiento colectivo de huelga: i. que quienes apoyan la declaratoria de legalidad de la huelga sean la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa, empresas o centro de producción; ii. que los trabajadores que se incluyan en el recuento hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social; y iii. debe excluirse de ese recuento a los trabajadores de confianza y a los representantes del patrono… …Ahora bien, en cuanto al argumento expuesto por el accionante, concerniente a que al efectuarse el recuento de los trabajadores que apoyaban el movimiento de huelga, se incluyeron a trabajadores que de conformidad con el artículo 241, literal c), ibídem no debieron tomarse en cuenta, es atinente señalar que esa litis debe ser conocida y resuelta en la dilación procesal del recurso de nulidad respectivo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sin que sea posible conocer ese agravio en la presente acción, dada la naturaleza subsidiaria y extraordinaria del amparo, en virtud que deben ser los jueces ordinarios quienes al resolver el mecanismo de impugnación determinen si es nulo o no el contero realizado y se procesa a realizar uno nuevo, en el que deben excluirse: i. a los trabajadores que iniciaron su relación laboral en el centro de trabajo emplazado con posterioridad al planteamiento del conflicto; y ii. a los trabajadores que se consideren como de confianza para el patrono o actúen en representación de éste. Y será luego de esa circunstancia que en todo caso pueda someterse a conocimiento de los Tribunales constitucionales el asunto referido….". [Sentencia del 19 de octubre de 2016, dictada dentro del Expediente 1110-2016]. A este respecto es necesario acotar que las disposiciones que rigen el ejercicio del derecho de huelga en Guatemala son incompatibles con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y demás tratados internacionales ratificados y vigentes para el Estado toda vez que , en primer lugar, se somete a la autorización judicial y en consecuencia se vincula a la decisión del patrono a través del ejercicio de sus derechos procesales de impugnación una medida que hace parte del plan de acción de los sindicatos; de la misma manera, al establecer que el recuento se realice incluyendo a los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados se les otorga a estos, pese a no formar parte del sindicato, la facultad de decidir respecto al plan de acción de una organización a la cual no se encuentran afiliados. Por otra parte, la determinación de los puestos excluidos del recuento no debe ser una medida tomada unilateralmente por el juzgador o jazgadora en consulta con el patrono sin fiscalización del sindicato.

[418] Este es el único caso previsto por el Código del conocimiento de oficio en alzada de un proceso.

de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden.

Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate.

ARTÍCULO 395.[419]

Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberlo declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio. Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 246.

ARTÍCULO 396.

Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252.

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquél en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último. La resolución debe contener:

a) Razones que la fundamenten;

b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;

c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga;

d) Obligación del patrono a pagar los salarlos por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores; y

[419] Reformado por el artículo 4 del Decreto 1486 del Congreso de la República de Guatemala.

e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes. Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo, y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido.

CAPÍTULO TERCERO
ARBITRAJE

ARTÍCULO 397.

El arbitraje procede:

1) Potestativamente:

a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;

b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2) Obligatoriamente:

a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;

b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 de este Código;

c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.[420]

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

ARTÍCULO 398.

En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están

[420] El presente artículo entra en contradicción con el artículo 241 inciso c) toda vez que requiere la misma cantidad de apoyo (mayoría absoluta – mitad más uno) para poder declarar la huelga como legal y para forzar al arbitraje por no alcanzar el apoyo necesario para la huelga. En ese sentido, siendo que no puede incrementarse el apoyo necesario para la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga y este es el mismo que el previsto

de acuerdo; designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en caso no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 399.

Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el tribunal.

ARTÍCULO 400.

Lo dispuesto en el artículo 383 de este Código es aplicable para los Tribunales de Arbitraje.

Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes.

ARTÍCULO 401.

Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el tribunal de arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias.

ARTÍCULO 402.

El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 388; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados, ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, o sobre alguna o algunas de ellas.

ARTÍCULO 403.

La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 404.

En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

ARTÍCULO 405.

La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año.

ARTÍCULO 406.

La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez[421] de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

ARTÍCULO 407.

Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio.

ARTÍCULO 408.

De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO CUARTO
DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 409.

Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;

b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y

---

para el arbitraje obligatorio, se debe entender que al alcanzar el apoyo de la mayoría absoluta de trabajadores y trabajadoras es procedente la declaración de la legalidad del movimiento de huelga y, en caso de no lograrse dicho apoyo, procede el arbitraje obligatorio.

[421] En esta versión se respeta el uso de mayúsculas tal y como aparecen en la publicación del texto del Decreto del Congreso de la República 1441 del Diario Oficial de la República de Guatemala –Centro América, del 16 de junio de 1961.

c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.

ARTÍCULO 410.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen, con relación al negocio de que conozcan. Asimismo, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido. El entorpecimiento o la negativa injustificada que impidan la realización de estas diligencias, serán sancionados con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

ARTÍCULO 411.

El presidente de cada Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Policía Nacional, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticos.

ARTÍCULO 412.

Los tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común.

ARTÍCULO 413.

Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

TÍTULO DÉCIMO TERCERO

CAPÍTULO ÚNICO
Procedimiento en materia de previsión social

TÍTULO DÉCIMO TERCERO

CAPÍTULO ÚNICO
PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 414.

Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.[422]

---

[422] Respecto al plazo que se tiene para demandar, luego de la notificación de la resolución de la Junta Directiva del Instituto guatemalteco de seguridad social, la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social acude en amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando como lesiva la sentencia de veintiocho de julio de dos mil nueve, dictada por la autoridad impugnada, que al revocar la emitida por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa, el diecinueve de marzo del citado año, declaró con lugar parcialmente la demanda ordinaria de previsión social promovida en su contra por Rafael Abrego. Arguye el postulante que la Sala impugnada, al emitir el acto reclamado, le produjo agravio, por los siguientes motivos: a) no consideró que el derecho del demandante prescribió, toda vez que accionó judicialmente cuando ya había transcurrido el plazo de cinco días que para el efecto prevé el artículo 52 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, circunstancia que se advierte del análisis de las constancias procesales, puesto que el actor fue notificado de lo resuelto por la Junta Directiva del Instituto mencionado el quince de julio de dos mil ocho y promovió su demanda hasta el trece de enero de dos mil nueve. De esa cuenta, la autoridad mencionada debió acoger obligatoriamente la excepción de prescripción que hizo valer, siendo evidente que aquélla soslayó la aplicación de la normativa específica para el caso concreto, y también hizo caso omiso de la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, la cual respalda la aplicación del artículo 52 ibídem en casos similares al presente, dejándosele en estado de indefensión como consecuencia de la vulneración al debido proceso; y b) no estimó que el actor no reúne el mínimo de aportes para ser cubierto por el riesgo de vejez, de ahí que la autoridad mencionada, al resolver de la manera como lo hizo, vulnera la autonomía del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues no tomó en cuenta el espíritu y finalidad de su reglamentación interna; asimismo, contravino el artículo 44 constitucional, que establece que el interés social prevalece sobre el particular, ya que se ordena brindar beneficios a una persona que no le corresponden de conformidad con la ley, situación que deja desprotegidos a un gran número de afiliados al Régimen de Seguridad Social, con el agravante de que se pone en riesgo la economía del Instituto; y también dicha Sala no imparte justicia conforme al Texto Fundamental y las demás leyes de la República. -III- Esta Corte, emitió las sentencias de veintiocho de octubre de dos mil ocho, cinco de noviembre de dos mil ocho y dieciséis de junio de dos mil nueve, en los expedientes dos mil seiscientos treinta y uno - dos mil ocho, mil ochocientos cincuenta y seis - dos mil ocho y cuatro mil doscientos veinticinco - dos mil ocho (2631-2008, 1856-2008 y 4225-2008), respectivamente, habiendo sostenido que la prescripción se consuma si los afectados no accionan judicialmente contra las decisiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el plazo que prevé el artículo 52 de la Ley Orgánica de dicho Instituto, que establece que los interesados deben demandar dentro de los cinco días hábiles siguientes a partir de que quedó firme lo dispuesto en sede administrativa. Sin embargo, como consecuencia de un nuevo estudio efectuado en casos recientes y atendiendo a la susceptibilidad que el tema de previsión social conlleva, se determinó que existen disposiciones reglamentarias internas del Instituto mencionado, cuyo contenido no fue advertido en los precedentes a los que se ha hecho referencia y, que al ser estudiados en el contexto de la Carta Magna, permiten a esta Corte deslindarse de aquella línea jurisprudencial con base en lo regulado en el artículo 43 la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, detallándose a continuación los motivos que fundamentan esa postura. -IV- El artículo 51 constitucional regula la obligación estatal de garantizar la previsión social de los adultos mayores, entendida ésta como uno de los mecanismos que el Estado tiene a su alcance para proteger la salud física, mental y moral de los ancianos, garantizándoles su derecho a la alimentación, salud y educación. Lo anterior guarda congruencia con el objetivo que dicho ente persigue en cuanto a proteger a la persona y a la familia, lo que conlleva a que alcance su fin supremo relativo a la realización del bien común. Dentro de ese contexto, es necesario señalar que el artículo 102, inciso r), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que la previsión social debe ser considerada como un derecho social mínimo. Esta Corte, en sentencia de seis de octubre de dos mil

ocho, proferida en el expediente novecientos diez - dos mil ocho (910-2008), sostuvo “(…) el término previsión social engloba a todos los sistemas, tanto públicos como privados, cuyo objeto fundamental sea crear un fondo de previsión destinado a cubrir las necesidades de las personas en situaciones de precariedad y así garantizar su estabilidad económica para situaciones de jubilación e invalidez. El mismo puede ser proporcionado por los Estados, dirigido a grupos sociales desprotegidos y limitándose a garantizar la supervivencia de los mismos, sin condicionarse su obtención a requisito alguno…”. Por otra parte, es necesario analizar el Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia), que en su artículo 18 preceptúa: “El derecho a percibir la pensión de Vejez comenzará desde la fecha en que el asegurado reúna las condiciones establecidas para gozar de la misma, y termina por fallecimiento del pensionado. Si transcurre un año de la fecha en que se originó el derecho sin que se solicite la pensión, se considerará diferido el disfrute del goce de la misma, en las condiciones previstas en el Artículo 55 de este Reglamento.”; además, el artículo 55 del Reglamento aludido que indica: “En los casos de pensionamiento establecidos en este Reglamento, si transcurre un año de la fecha en que se produjo el riesgo o contingencia que origina el derecho, sin que se solicite la pensión, se considerará diferido el inicio del goce de la misma para el asegurado y cada uno de los beneficiarios, hasta la fecha en que se presente la respectiva solicitud, a partir de la cual se iniciará su otorgamiento…”. Del texto de las normas trascritas se establece que la prescripción a que hacen referencia se encuentra regulada en función del momento a partir del cual debe otorgarse la pensión respectiva, en caso de que el interesado no solicite la misma en el plazo relacionado, pero el contenido de dichos preceptos de ninguna manera persigue limitar o restringir el ejercicio de un derecho que, dada su naturaleza, es inherente al titular desde que reúna las condiciones establecidas en la ley para gozar del beneficio correspondiente y termina con el fallecimiento de aquél. El espíritu de las normas mencionadas es congruente con el de las constitucionales, cuyo contenido ha quedado descrito precedentemente. Al efectuar el análisis de los antecedentes del caso, se constata que Rafael Abrego solicitó al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que se le acogiera en el Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (específicamente por el riesgo de vejez), petición que no fue acogida por la Subgerencia de Prestaciones Pecuniarias, aduciendo que dicha persona no reunía el número de contribuciones previstas para el efecto en el artículo 17, inciso a), del Acuerdo 788 de Junta Directiva. La persona mencionada interpuso recurso de apelación contra esa decisión, el que fue declarado sin lugar por la Junta Directiva del Instituto mencionado y, como consecuencia, confirmó la resolución examinada en grado. En el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa, el interesado promovió demanda ordinaria de previsión social contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, solicitando la cobertura que el Régimen de Previsión Social brinda por el riesgo de vejez. El Instituto mencionado contestó la demanda en sentido negativo e interpuso las excepciones perentorias de: d.i) prescripción en el derecho y caducidad en la acción del actor para demandar a mi representado; d.ii) falta de obligatoriedad de mi representado Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para acoger al actor dentro del Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia; d.iii) falta de cumplimiento de la condición a que está sujeto el derecho que pretende hacer valer el actor, y d.iv) improcedencia del pago de costas judiciales. El Juzgado aludido, al proferir sentencia, acogió las excepciones relacionadas y, como consecuencia, declaró sin lugar la demanda. El actor apeló esa decisión y la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que constituye el acto reclamado, solamente acogió la excepción perentoria de falta de derecho en el demandante para pretender el pago de costas judiciales y, como consecuencia, revocó lo dispuesto en primera instancia, declarando con lugar parcialmente la demanda respectiva. Esta Corte, situados los elementos necesarios para emitir el pronunciamiento respectivo, estima pertinente abordar el primero de los agravios denunciados por el postulante, en lo que concierne a que el derecho del actor prescribió, en virtud de no haber accionado judicialmente dentro del plazo regulado en el artículo 52 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Al respecto, cabe mencionar que tal motivo de inconformidad no puede ser atendible en esta instancia constitucional, porque tal como quedó apuntado en párrafos precedentes, el derecho a ser cubierto por el riesgo de vejez entra en la esfera jurídica del titular desde que cumple con los requerimientos previstos en la ley para ese cometido y termina con su fallecimiento, por lo que únicamente puede ser limitado en cuanto al momento en que deba otorgarse la protección. De esa cuenta, no es factible que se haga nugatorio el ejercicio del derecho relacionado, tomando como asidero el contenido del artículo 52 ibídem, ya que esa situación atentaría contra el derecho a la previsión social que el Estado de Guatemala está obligado a garantizar a todos los habitantes de la nación, cuyo carácter de derecho social mínimo, por mandato constitucional, debe cobrar relevancia jurídica, tanto así que el artículo 100 del Texto Fundamental, regula que cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen (refiriéndose al administrado por el Instituto), conocerán los tribunales de trabajo y previsión social. Es por ello que la Sala impugnada, al conocer el fondo de la pretensión que el actor hizo valer en el proceso que subyace a la presente acción, ningún agravio qué reparar por esta vía produjo al postulante. El segundo de los agravios denunciados por el amparista se refiere a que la Sala impugnada, al emitir el acto reclamado, no estimó que

el actor no reúne el mínimo de aportes para ser cubierto por el riesgo de vejez. Esta Corte no advierte que esa inconformidad sea contundente para el otorgamiento de la protección constitucional solicitada, toda vez que la Sala mencionada determinó que el actor mantuvo una relación laboral continua con las entidades “Comercial Industrial Sigma, Sociedad Anónima” y “Agapantos, Sociedad Anónima”, basando su decisión en el criterio que ha sostenido en otros casos, relativo a que corresponde al patrono no sólo descontar las cuotas al trabajador, sino enterarlas efectivamente, por lo que el incumplimiento de esa obligación es imputable al empleador y de ninguna manera puede ir en desmedro del derecho de los afiliados para gozar de las prestaciones que reclaman. En ese orden de ideas, la Sala sostuvo que el Instituto puede ejercer los mecanismos previstos en sus leyes internas para conminar a los responsables a cumplir con sus obligaciones. En conclusión, la Sala reclamada reconoció el derecho que hizo valer el actor en su demanda, habiendo efectuado una actividad intelectiva para arribar a esa decisión, de conformidad con la facultad de juzgar que le confiere la ley, por lo que el hecho de que lo resuelto no sea coincidente con los intereses del accionante, no implica que se hayan vulnerado sus derechos…”. [Sentencia del 28 de septiembre de 2010, dictada dentro del Expediente 2172-2010].

TÍTULO DÉCIMO CUARTO

CAPÍTULO ÚNICO
Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

TÍTULO DÉCIMO CUARTO

CAPÍTULO ÚNICO
FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL[423]

ARTÍCULO 415.[424]

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 de este Código.

ARTÍCULO 416.

Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y

b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

ARTÍCULO 417. Derogado.[425]

ARTÍCULO 418. Derogado.[426]

ARTÍCULO 419.[427]

Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

ARTÍCULO 420. Derogado.[428]

ARTÍCULO 421. Derogado.[429]

---

[423] Reformado por el artículo 24 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[424] Reformado por el artículo 25 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[425] Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[426] Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[427] Reformado por el artículo 26 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[428] Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

[429] Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 422.[430]

Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código.

ARTÍCULO 423.

En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

ARTÍCULO 424.

En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

[430] Reformado por el artículo 27 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

TÍTULO
DÉCIMO QUINTO

CAPÍTULO ÚNICO
Ejecución de sentencias

TÍTULO DÉCIMO QUINTO

CAPÍTULO ÚNICO
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

ARTÍCULO 425.

Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

ARTÍCULO 426.

Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda,[431] la que se notificará a las partes.

---

[431] La liquidación debe ser practicada de oficio por el Tribunal, no se requiere que la misma sea instada; de allí la importancia que en los procesos en los cuales se pueda derivar como secuela el cobro de alguna cantidad de dinero, deben establecerse los elementos que permitan determinar la base cálculo. Respecto a la obligación del juzgador o juzgadora de practicar de oficio la liquidación la Corte de constitucionalidad ha considerado: "…Al efectuar el análisis del caso concreto se establece que los agravios expuestos por la postulante se centran en el hecho que no debió continuarse con el trámite del proceso promovido en su contra, debido al desistimiento total presentado por la demandante. Esta circunstancia, de haberse continuado el proceso, pese a la existencia de desistimiento, es el objeto de denuncia y, por ende, de análisis, en el amparo que la hoy postulante promovió contra la sentencia emitida por la Sala Jurisdiccional correspondiente, el que fue denegado en primera instancia, decisión confirmada por este Tribunal en sentencia de veintidós de octubre de dos mil quince, emitida en el expediente número 3653-2015, en la que entre otras cosas, se consideró que al no haberse aprobado el desistimiento mencionado, lo procedente era continuar con el trámite del juicio ordinario laboral correspondiente, por lo que la amparista tenía la obligación de comparecer a la audiencia de juicio oral respectiva, y al no hacerlo incurrió en rebeldía, tal como lo declaró el Juez de primera instancia en la sentencia de mérito, circunstancia que fue analizada y confirmada por la Sala jurisdiccional respectiva, al emitir la sentencia de segundo grado. Por lo tanto, en este amparo sólo corresponde establecer si hubo agravio o no al desestimarse la rectificación, que es el acto expresamente reclamado en el mismo. Conforme al artículo 426 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente indica: "Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes. Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna…". Teniendo en cuenta lo anterior, al efectuar el análisis de las constancias procesales, se establece que la autoridad denunciada dictó el auto de veintiuno de octubre de dos mil catorce, por el que aprobó la liquidación practicada en el juicio ordinario laboral promovido contra la amparista por Vanesa Marisela Puluc Ramírez, resolución que fue emitida de manera congruente con las consideraciones legales contenidas en sentencia firme, especialmente, las relativas a las prestaciones laborales decretadas a favor de la ex trabajadora. De igual forma, este Tribunal advierte que el auto de uno de diciembre de dos mil catorce -acto reclamado- fue dictado por el Juez objetado con estricto apego a la ley y a las argumentaciones que le fueron concretamente expuestas en el memorial de interposición del recurso de rectificación de mérito, por lo que la actuación judicial reprochada denota, contrario a lo alegado por la solicitante, una fundamentación coherente con los motivos de inconformidad

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación,[432] que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo.[433] Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

---

que le fueron efectivamente expuestos. Con base en lo anterior, se estima que el acto reclamado fue emitido de conformidad con lo establecido en el artículo 426 antes trascrito, y en observancia del principio jurídico iura novit curia que confiere la facultad al Juez Natural de revisar los supuestos errores de cálculo que fueron concretamente señalados en el recurso de rectificación correspondiente y respecto de los cuales la autoridad denunciada no advirtió las falencias atribuidas por la postulante. En ese orden de ideas, esta Corte considera que el Juez recurrido, al emitir el acto reclamado, actuó ajustado a Derecho y en plena observancia de las garantías constitucionales mínimas de los sujetos en el proceso, sin causar agravio a la postulante, que pueda o deba ser revisado en esta vía. Criterio similar, relativo a que no ocasiona agravio la decisión de un Juez de Trabajo y Previsión Social que declara sin lugar un recurso de rectificación, al estimar que no existe error de cálculo, de conformidad con lo establecido en el artículo 426 mencionado, fue sostenido por esta Corte en sentencias de diecinueve de febrero de dos mil catorce, diecinueve de marzo y trece de octubre de dos mil quince, emitidas en los expedientes 1818-2013, 3355-2014 y 1121-2015, respectivamente. Finalmente, en cuanto al argumento de la postulante, relativo a que la autoridad cuestionada aprobó de oficio la liquidación en cuestión, resolución que sólo puede emitirse si existe petición de parte interesada, se estima que el mismo carece de validez y fundamento jurídico, puesto que, como quedó asentado, el artículo 426 referido expresamente establece que el Juez de oficio practicará la liquidación correspondiente….”. [Sentencia del 9 de diciembre de 2015, dictada dentro del Expediente 3551-2015].

[432] En la fase de ejecución de las sentencias solamente procede el Recurso de rectificación, a través del cual se impugnan errores de cálculo en la liquidación de prestaciones cuantificables en dinero. La Corte de constitucionalidad ha sostenido en lo referente a este recurso: "…El artículo 426 del Código de Trabajo, en su parte conducente, indica: "Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes. Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna…". Previo a efectuar el análisis del caso concreto, se estima necesario hacer referencia al primer agravio expuesto por el postulante, relativo a que el Juez objetado, al emitir el primer acto reclamado únicamente declaró: "I. Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, por las razones consideradas; II. Notifíquese.", lo que implica que la parte resolutiva del mismo ni siquiera es ambigua, puesto que no indica nada. Al respecto, esta Corte considera que, efectivamente la autoridad denunciada omitió indicar si declaraba con o sin lugar el recurso de rectificación interpuesto por el amparista; sin embargo, al efectuar el estudio de la parte considerativa de la resolución mencionada, es más que evidente que la autoridad recurrida analizó cada uno de los argumentos expuestos por el solicitante, y determinó la improcedencia del recurso interpuesto, debido a que estimó que en la liquidación practicada no existió error de cálculo, con respecto a los rubros impugnados por el demandado, por lo que con fundamento en los principios antiformalista y de economía procesal que rigen en materia laboral, y teniendo en cuenta que el proceso correspondiente se encuentra en fase ejecutiva, se estima que la omisión referida no ocasiona agravio alguno al solicitante. Una vez efectuada la aclaración anterior, al realizar el estudio de las constancias procesales, se establece que el Juez denunciado, al emitir el primer acto reclamado, como quedó asentado, consideró que en la liquidación respectiva no existió error de cálculo, con respecto a los rubros indicados por la parte demandada, puesto que la misma se realizó de conformidad con la ley, y con base en la sentencia de primera instancia (la cual se encontraba firme), en la que se hicieron constar las fechas y el salario promedio que debía utilizarse como base para efectuar el cálculo de la indemnización y demás prestaciones a que fue condenado el amparista, por lo que el recurso de rectificación promovido era improcedente (folios 32 y 33 del antecedente de primera instancia). Asimismo, al emitir el segundo acto reclamado, analizó los argumentos expuestos por la demandante, y consideró que efectivamente existió un error de cálculo en la liquidación practicada, con respecto a los días que se tomaron en cuenta para calcular el período vacacional, y la cantidad correspondiente al bono aeronáutico a que tenía derecho la trabajadora, por lo que declaró con lugar el recurso de rectificación interpuesto

por la misma (folios 36 y 37 del antecedente de primera instancia). Con base en lo anterior, esta Corte advierte que no existe contradicción entre ambos actos reclamados (como lo afirma el postulante), puesto que como quedó asentado, el Juez denunciado analizó en forma independiente los argumentos expuestos por cada una de las partes, y estimó que con respecto a los rubros y cantidades impugnadas por el solicitante no existió error de cálculo al practicar la liquidación correspondiente, caso contrario a lo ocurrido con relación a los argumentos expuestos por la trabajadora, al establecer que sí existió el error referido, con respecto a las prestaciones mencionadas. En vista de lo antes expuesto, se considera que los autos de once de junio de dos mil quince (actos reclamados en el presente proceso), fueron emitidos por el Juez objetado con estricto apego a la ley, a las constancias procesales y a las argumentaciones que le fueron concretamente expuestas en los memoriales de interposición de los recursos de rectificación correspondientes, por lo que las actuaciones judiciales reprochadas denotan, contrario a lo alegado por el solicitante, una fundamentación coherente con los motivos de inconformidad que le fueron efectivamente expuestos. Con base en lo anterior, se estima que los actos reclamados fueron emitidos de conformidad con lo establecido en el artículo 426 antes trascrito, y en observancia del principio jurídico iura novit curia que confiere la facultad al Juez Natural de revisar los supuestos errores de cálculo que fueron concretamente señalados en el recurso de rectificación correspondiente, y respecto de los cuales la autoridad denunciada no advirtió las falencias atribuidas por el postulante, y determinó que sí existieron las alegadas por la trabajadora. En ese orden de ideas, esta Corte considera que el Juez recurrido, al emitir los actos reclamados, actuó ajustado a Derecho y en plena observancia de las garantías constitucionales mínimas de los sujetos en el proceso, sin causar agravio al postulante, que pueda o deba ser revisado en esta vía. Criterio similar, relativo a que no ocasiona agravio la decisión de un Juez de Trabajo y Previsión Social que declara sin lugar un recurso de rectificación, al estimar que no existe error de cálculo, de conformidad con lo establecido en el artículo 426 mencionado, fue sostenido por esta Corte en sentencias de diecinueve de marzo, trece de octubre y nueve de diciembre de dos mil quince, emitidas en los expedientes 3355-2014, 1121-2015 y 3551-2015, respectivamente…”. [Sentencia del 18 de agosto de 2016, dictada dentro del Expediente 1805-2016].

[433] La única materia a ser discutida a través del Recurso de rectificación son los posibles errores de cálculo incurridos por el Juez al realizar la liquidación, cualquier otra materia que se pretenda discutir carece de procedencia toda vez que se presupone que al encontrarse en la etapa de ejecución, ya la parte condenada ha tenido acceso a los mecanismos establecidos por la ley para hacer valer y discutir el derecho de que se trate. Respecto a esto, la Corte de constitucionalidad ha sostenido: “…Al efectuar el análisis de las constancias procesales, se constata que el juez de la causa al emitir la sentencia correspondiente, condenó al ahora amparista al pago de las pretensiones del ex trabajador, como consta en aquella sentencia. Al conocer en alzada la Sala competente, confirmó la resolución condenatoria. Una vez estuvo firme la sentencia, el Juez cuestionado practicó y aprobó la liquidación respectiva; inconforme el ahora postulante promovió rectificación, alegando que se incurrió en error de cálculo, sin embargo, al presentar sus argumentos, expuso que el demandante no fue trabajador del Estado sino contratista, y que de esa cuenta, no le correspondían las prestaciones reclamadas. Al resolver, el juez reprochado consideró que no se cometió error de cálculo en la liquidación y que la condena al pago de éstos derivaba de la sentencia que quedó firme, de manera que, en todo caso, el interesado debió hacer valer esa clase de argumentos al momento de apelar y no mediante rectificación cuya naturaleza es exclusiva ante un error de cálculo. El análisis de las constancias procesales demuestra que el ahora peticionario tuvo oportunidad de defenderse de la pretensión a la que fue condenado, sin embargo, su caso fue juzgado y determinados los rubros y periodos afectos, circunstancia que se desarrolló conforme la ley. A ello debe agregarse que los argumentos que se hicieron valer en la rectificación, son los mismos que durante ambas instancias de la jurisdicción ordinaria el ahora amparista alegó, sin obtener un resultado favorable. En tales condiciones, siendo el alegado un asunto de fondo, no era factible que intentara formular tal defensa por vía del recurso de rectificación que hizo valer contra el auto que aprobó la liquidación, puesto que tal medio de defensa tiene por objeto exclusivamente evidenciar errores de cálculo en que se incurra al momento de especificar los montos a que ascienden los rubros que se haya condenado a pagar. En efecto, el artículo 426 del Código de Trabajo, en su parte conducente establece: “…Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna…”. En conclusión, el ahora amparista no podía pretender que, por medio del recurso de rectificación que instó, se excluyeran cantidades de la liquidación aprobada, la que deriva de la condena en sentencia, puesto que lo que se resuelva al decidir tal medio legal de defensa no puede alterar el contenido del fallo que haya dictado el Juez competente, como ocurrió en el caso concreto…”. [Sentencia del 29 de junio de 2016, dictada dentro del Expediente 1866-2016].

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.[434] En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

ARTÍCULO 427.

El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación.

En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.

[434] Actualmente Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107.

ARTÍCULO 428.

En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

TÍTULO
DÉCIMO SEXTO

CAPÍTULO ÚNICO
Del recurso de responsabilidad

TÍTULO DÉCIMO SEXTO

CAPÍTULO ÚNICO
DEL RECURSO DE RESPONSABILIDAD[435]

ARTÍCULO 429.

Procede el Recurso de Responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;

b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;

c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;

d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;

e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y,

f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.

ARTÍCULO 430.

La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

---

[435] La Corte suprema de justicia se niega a dar trámite de conformidad con el debido proceso establecido por el Código de trabajo a los Recursos de responsabilidad promovidos contra los jueces y magistrados de las Salas de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social aduciendo que la normativa contenida en los artículos 429 y 430 del Código de trabajo fue derogada al haber sido regulada la materia que estos norman por una Ley posterior; es decir, el Decreto 41-99 del Congreso de la República, Ley de la carrera judicial, aduciendo que la literal c) del artículo 8 de la Ley del Organismo judicial establece literalmente “Las leyes se derogan por leyes posteriores (…)”. [Ver resolución de fecha 29 de mayo de 2012, dictada dentro del Recurso de Responsabilidad 02-2012]. Más allá de que el contenido textual atribuido por la Corte suprema de justicia a la norma citada no coincide con el texto de la norma, es pertinente manifestar que tal criterio carece de sustento legal. Para sustentar esa afirmación, basta con recordar que el artículo 103 de la Constitución política de la República preceptúa que todos los conflictos relativos al trabajo estarán sujetos a una jurisdicción privativa. Para comprender el alcance de tal disposición se debe partir de lo establecido en el artículo 203 de la misma Constitución que establece: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir

a) Suprimido.[436]

en la administración de justicia…". Puede apreciarse que la jurisdicción se encuentra establecida por la Ley, misma que se ciñe al principio de primacía constitucional al tenor de lo estipulado en el artículo 204 del mismo texto constitucional: "Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado…". En ese sentido, el concepto jurisdicción, comprende necesariamente un sustento constitucional, un sustento normativo, una estructura judicial y los procedimientos para dirimir las controversias entre los sujetos de este control judicial. Ahora bien, el artículo 103 al referirse a jurisdicción privativa, establece "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.", de esa cuenta, el concepto de jurisdicción privativa a que hace referencia la Constitución, reafirma que se trata de materia regida por leyes específicas, con tribunales y procedimientos específicos. En este marco, las normas contenidas en los artículos 429 y 430 del Código de trabajo, se orientan a garantizar una tutela judicial efectiva en los asuntos sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo, no se trata de un cuerpo normativo que como la Ley de la carrera judicial, tiene como objeto de regulación, las relaciones, derechos y responsabilidades administrativas de los jueces y magistrados en general en torno a la carrera judicial, como se prevé al tenor de su artículo 1: "El objeto y fines de esta ley es establecer los principios, normas y procedimientos, así como crear los órganos necesarios para la administración y operación de la Carrera Judicial. La Carrera Judicial establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría o grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función jurisdiccional.". En ese sentido, debe insistirse que el artículo 429 del Código de trabajo es específico al prever: "Procede el Recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social…". Es decir, no se trata de un recurso enmarcado de manera general en las relaciones entre el Organismo judicial y los jueces y magistrados, sino de uno derivado de la gestión de estos específicamente dentro de los procedimientos de la jurisdicción privativa de trabajo. Esta naturaleza no administrativa sino garante de la tutela judicial efectiva en la jurisdicción privativa de trabajo, se remarca en el hecho de que, a diferencia de la previsión contenida en el artículo 42 literal c. de la Ley de la carrera judicial que regula la suspensión y destitución como sanciones, el artículo 430 del Código de trabajo solamente prevé la amonestación pública y la multa que no son previstas por la Ley de la carrera judicial. De esa cuenta, puede advertirse desde ya que el Decreto 41-99 del Congreso de la República, no hace una regulación de la misma materia que los artículos 429 y 430 del Código de trabajo. A esto debe adicionarse que la Ley de la carrera judicial, no tipifica como faltas las conductas a que hacen referencia los literales b), c) y d) del artículo 429 del Código de trabajo que además, en su último parágrafo regula: "…Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.", disposición entre las que se ubican las responsabilidades administrativas previstas en el Decreto 41-99 del Congreso de la República. De la misma forma, hay que hacer hincapié en el hecho de el Recurso de Responsabilidad opera como un recurso específico en los procedimientos de la jurisdicción privativa de trabajo que, a diferencia de los procedimientos disciplinarios regulados en la Ley de carrera judicial, carecen de legitimación pública pues el Recurso de responsabilidad solamente es accesible para las partes de un proceso a través de la mera denuncia, o constituyéndose como acusador en el procedimiento. Razonado esto, puede afirmarse que la Corte suprema de justicia, al negarse a aplicar los artículos 429 y 430 del Código de trabajo aduciendo la sustitución de estos por las disposiciones de la Ley de la carrera judicial, vulnera la disposición contenida en el artículo 203 constitucional que preceptúa: "…. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia…", esto porque al hacerlo, da intervención en la administración de cuestiones relativas a la jurisdicción privativa de trabajo, a autoridades no judiciales y ajenas a las autoridades creadas por la ley para la administración de justicia en la jurisdicción privativa de trabajo, como lo es el caso de las Juntas de disciplina judicial y el Consejo de la Carrera judicial que no son órganos jurisdiccionales ni de la jurisdicción privativa de trabajo. Finalmente, la Corte suprema de justicia sustenta su incumplimiento del debido proceso aduciendo que el artículo 58 del Decreto 41-99 del Congreso de la República, Ley de la carrera judicial, establece: "Quedan derogadas todas las normas que contravengan lo dispuesto en la presente ley.", lo cual, también es un error puesto que, como ya se argumentó, los artículos 429 y 430 del Código de trabajo, regulan una responsabilidad judicial en el marco de una jurisdicción privativa y no una responsabilidad dentro de una carrera administrativa y laboral, tampoco regulan las mismas sanciones, en consecuencia, no existe una contraposición entre ambas normas por lo que tampoco hay una sustitución de regulación. En ese orden de ideas, no existen condiciones jurídicas que permitan a la Corte suprema de justicia negar el trámite conforme al debido proceso del Recurso de responsabilidad como lo ha venido haciendo.

[436] Suprimido por el artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

b) Amonestación pública;

c) Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.[437]

d) Suprimido.[438]

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el Recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

[437] Inciso reformado por el artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

[438] Suprimido por el artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

TÍTULO
DÉCIMO SÉPTIMO

DE LAS ATRIBUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO
De las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO
DE LAS ATRIBUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO
DE LAS ATRIBUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL

ARTÍCULO 431.

Además de las atribuciones consignadas en otras leyes o en el presente Código, la Corte Suprema de Justicia como Tribunal jerárquico de superior categoría, en materia laboral tendrá las siguientes:

a) Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso;

b) Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares;

c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos;

d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

e) Examinar, conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;

f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

g) Publicar en la gaceta de los tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica jurídica considere conveniente divulgar.

TÍTULO
DÉCIMO OCTAVO

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones transitorias
CAPÍTULO SEGUNDO
Disposiciones derogatorias y finales

TÍTULO DÉCIMO OCTAVO
DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO I.

El Organismo Ejecutivo dentro de un plazo máximo de dos años, contados a partir de la vigencia de esta Ley, debe dictar los reglamentos expresamente previstos en el texto del Código de Trabajo.

ARTÍCULO II.

Los juicios de trabajo, de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigor esta Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

CAPÍTULO SEGUNDO
DISPOSICIONES DEROGATORIAS Y FINALES

ARTÍCULO I.

En todas las disposiciones del Código de Trabajo en donde aparezcan las expresiones "Ministerio de Economía y Trabajo" y "Guardia Civil", deben sustituir dichas expresiones por "Ministerio de Trabajo y Previsión Social" y "Policía Nacional", respectivamente.

ARTÍCULO II.

Se derogan los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 330 del Congreso de la República, reformado por el Decreto Presidencial 570, así como las demás disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta Ley y las que se oponen a su cumplimiento.

ARTÍCULO III.

Esta ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en Guatemala, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno.

RUBEN FLORES AVENDAÑO,
Presidente

SALVADOR SERRANO MUÑOZ,
Secretario

VIRGILIO VISCOVICH PREM,
Secretario

Palacio Nacional: Guatemala, 5 de mayo de 1961.

Publíquese y cúmplase,

MIGUEL YDIGORAS FUENTES

El Ministro de Trabajo y Bienestar Social,

CARLOS CIPRIANI

ANEXOS

El bloque de constitucionalidad

C087
Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)

C098
Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)

EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

"…para dar respuesta a la problemática acerca de la recepción en el orden interno de los tratados en materia de derechos humanos, otros ordenamientos jurídicos han acudido a la figura del bloque de constitucionalidad, el que ha sido parte de anteriores pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad (verbigracia los expedientes 90-90, 159-97, 3004-2007, 3878-2007, auto de 4 de octubre de 2009, expediente 3690-2009, 1940-2010 y 3086-2010, entre otros) aunque en ninguno de éstos se ha definido su contenido y alcances. […] El bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integradas por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal. […] Su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país […] por la vía de los artículos 44 y 46 citados, se incorpora la figura del bloque de constitucionalidad como un conjunto de normas internacionales referidas a derechos inherentes la persona, incluyendo todas aquellas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona, pues el derecho por ser dinámico, tienen reglas y principios que están evolucionando y cuya integración con esta figura permite su interpretación como derechos propios del ser humano. El alcance del bloque de Constitucionalidad es de carácter eminentemente procesal, es decir, que determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que componen aquél son también parámetro para ejercer el control constitucional del derecho interno. Así, a juicio de esta Corte, el artículo 46 constitucional denota la inclusión de los tratados del bloque de constitucionalidad, cuyo respeto se impone al resto del ordenamiento jurídico, exigiendo la adaptación de las normas de inferior categoría a los mandatos contenidos en aquellos instrumentos…" [Sentencia de fecha 17 de julio de 2012, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 1822-2011].

C087 - CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948 (NÚM. 87)

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación
Entrada en vigor: 04 julio 1950
Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948)
Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Ratificado por Guatemala: 13 de febrero de 1952.
Decreto del Congreso: 843.
Emisión: 7 de noviembre de 1951.
Publicación: 11 de febrero de 1952.
Recopilación de Leyes: Libro: 70, página: 94.
Diario Oficial: CXXXIV-83-977.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.[439]
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término ***<organización>*** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

---

[439] El Estado de Guatemala, al ratificar este Convenio, no manifestó ante la Organización Internacional del Trabajo que las garantías reguladas por el mismo no fuesen aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. Esto, porque el Convenio fue aprobado el 9 de julio de 1948 entró en vigor el 4 de julio de 1950, no obstante, el Estado de Guatemala ya había reconocido el derecho de libre sindicalización en el Decreto 223 del Congreso de la República, Ley preliminar de sindicalización, de fecha 26 de marzo de 1946, publicada y en vigencia desde el 24 de abril de 1946 de conformidad con su artículo 38. Dicha norma, no establece limitación alguna en ese sentido. El Decreto 330 del Congreso de la República, Código de trabajo, aprobado el 8 de febrero de 1947, publicado en el Diario Oficial en dos fases el 25 de febrero de 1,947 del artículo 1 al 190 y el 26 de febrero del mismo año el resto del articulado y entregado a los trabajadores en una fiesta cívica el 1 de mayo de 1,947 fecha desde la cual entró en vigencia, tampoco establece limitación a la sindicalización en la regulación de este derecho en sus artículos del 206 al 238 aunque en su artículo 195 prohíbe la huelga para los trabajadores del Estado y sus instituciones admitiendo solamente la huelga en casos de rompimiento o amenaza del orden constitucional. La Constitución política de la República de Guatemala, que entró en vigencia el 15 de marzo de 1955, al referirse a los empleados públicos en su artículo 70 no estableció tal limitación, tampoco lo hizo en el artículo 61 al reconocer el derecho de sindicalización. La Constitución política de la República de Guatemala que entró en vigencia el 1 de marzo de 1956, tampoco regula limitaciones al derecho de sindicalización al referirse a los empleados públicos en sus artículos del 119 al 123 así como tampoco al reconocer el derecho de sindicalización en el artículo 116 numeral 9. Guardan el mismo sentido al reconocer el derecho de sindicalización el artículo 114 numeral 12 y en cuanto a la regulación de los empleados públicos en los artículos del 117 al 122 de la Constitución política de la República que entró en vigencia el 5 de mayo de 1965. La Constitución Política de la República en vigencia actualmente y desde el 14 de enero de 1986, al regular el derecho de sindicalización en el artículo 102 literal q) no establece esa limitación, como tampoco lo hace al regular el régimen de los trabajadores y trabajadoras públicas en sus artículos del 107 al 117; en su artículo 116 limita el derecho de huelga solamente en el caso de los denominados servicios esenciales al establecer: "…Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.". De esa cuenta, la Constitución solamente prevé la posibilidad de una legislación especial para regir lo referente al Derecho de Huelga, no el de sindicalización. Luego de este breve análisis evolutivo del reconocimiento del derecho de libre sindicalización, es posible determinar que la limitación a la sindicalización de las fuerzas armadas y la policía no se establece sino hasta la aprobación y puesta en vigencia del Decreto 71-86 del Congreso de la República, en vigencia a partir del 1 de enero de 1987, que en su artículo 1 establece la prohibición de sindicalizarse a las fuerzas armadas y la policía nacional. Mediante la reforma introducida a dicho artículo a través del Decreto 35-96 del Congreso de la República, en vigencia desde el 28 de mayo de 1996, la limitación se hace menos específica y más genérica al establecer la limitación del acceso a la libre sindicalización a las "fuerzas armadas y de policía". No está de más citar que esta limitación es posterior a la ratificación del Convenio y del reconocimiento en normas constitucionales y ordinarias del derecho de sindicalización sin tales restricciones; de hecho, es posterior a la Constitución actualmente vigente que tampoco impone tales restricciones. A esto debe acotarse que el artículo 116 constitucional se refiere a que dicha norma, regulará de manera especial el ejercicio del derecho de huelga, no el de sindicalización. En ese sentido, la imposición de las restricciones a través del artículo 1 del Decreto 71-86 y 35-96, ambos del Congreso de la República, incluye estas sin que la propia Constitución las establezca ni las hayan establecido las constituciones vigentes desde de 1945 y excede la materia de regulación a que se refiere el artículo 116 de la Constitución política de la República.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

   (a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
   (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
   (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
   (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

   (a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
   (b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio,

en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C098 - CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 (NÚM. 98)

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva
Entrada en vigor: 18 julio 1951
Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949)
Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Ratificado por Guatemala: 13 de febrero de 1952.
Decreto del Congreso: 843.
Emisión: 7 de noviembre de 1951.
Publicación: 11 de febrero de 1952.
Recopilación de Leyes: Libro: 70, página: 94.
Diario Oficial: CXXXIV-83-977.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

   (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
   (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

   (a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
   (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
   (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
   (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina

Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO -MSICG-
5ta. Avenida 10-68 Zona 1, Oficina 511, 5to. Nivel,
Edificio Helvetia, Ciudad de Guatemala